

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
ESCOLA DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS**

INGRID COSTA RIBEIRO SOUZA

**PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE SUZANO: ANÁLISE DO
PROCESSO DE ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR
Nº 190/2010 E DA LEI MUNICIPAL Nº 4.392/2010**

Guarulhos
2019

INGRID COSTA RIBEIRO SOUZA

**PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE SUZANO: ANÁLISE DO
PROCESSO DE ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR
Nº 190/2010 E DA LEI MUNICIPAL Nº 4.392/2010**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) como requisito à obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Aparecida Jacomini.

Guarulhos
2019

Ficha Catalográfica

Universidade Federal de São Paulo
Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas

Souza, Ingrid Costa Ribeiro.

Plano de carreira do magistério de Suzano: análise do processo de elaboração e implementação da Lei complementar nº 190/2010 e da Lei municipal nº 4.392/2010/ Souza, Ingrid Costa Ribeiro – Guarulhos, 2019
245 fls.

Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Paulo,
Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, 2019.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Aparecida Jacomini.

Título em Inglês:

Suzano's Mastership carrer path: analisis of the elaboration and implementation of the Complementary Law 190/2010 and the Municipal Law nº4.392/2010

1.Carreira docente. 2.Sindicalismo Docente. 3.Democratização da Gestão Pública. 4.Relações Trabalhistas. 5.Plano de Carreira.

INGRID COSTA RIBEIRO SOUZA

**PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DE SUZANO: ANÁLISE DO
PROCESSO DE ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR
Nº 190/2010 E DA LEI MUNICIPAL Nº 4.392/2010**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) como requisito à obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Aparecida Jacomini.

Guarulhos, 26 de agosto de 2019.

Profa. Dra. Márcia Aparecida Jacomini (Orientadora) – Unifesp

Profa. Dra. Andréa Barbosa Gouveia – UFPR

Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo – USP

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, que em toda sua simplicidade nordestina e sem nunca terem frequentado uma escola, ensinaram-me o valor da educação.

Ao Rodrigo, meu grande amor, parceiro e incentivador, com quem construí nos últimos 19 anos uma relação igualitária que me proporcionou o prazer inigualável de realizar meus sonhos.

Às minhas crianças, Dênis e Clara, que sempre me fazem ter fé em um mundo mais justo, amoroso e solidário, por todo o carinho, dedicação e parceria nesta jornada.

À minha família, que resiste bravamente à seca e aprendeu a conviver com ela, buscando na universidade pública soluções para melhorar a vida no sertão. Às minhas tias, tios e primos, muitos analfabetos, esquecidos no sertão piauiense.

À querida professora Dr^a Márcia Jacomini, por toda a dedicação em ensinar o caminho da pesquisa científica e pelas contribuições essenciais neste trabalho.

Aos professores Dr. Rubens Camargo e Dr^a Andréa Gouveia, pelas valorosas contribuições ao longo de minha vida acadêmica e nessa dissertação. À professora Dr^a Ana Santiago, pelo carinho e pelas contribuições com a coleta de dados desta pesquisa.

Às queridas Roberta e Silmara, por toda força e rede de afeto, essencial para cumprir essa jornada.

Às amadas amigas professoras de Suzano, que inspiraram este trabalho: Anália, Tânia, Andréia, Rosa, Patrícia, Flora, Adriana, Agatha, Bianca, Edileuza, Ana Maria e tantas outras que lutam por uma educação de qualidade.

Aos amados Adriano, Alessandra, Álvaro e Antônio, por todo carinho e incentivo de uma vida inteira.

Agradeço em especial ao sr. Marcelo Cândido, que governou a cidade de Suzano entre os anos de 2005 e 2012, pela disponibilidade para a entrevista, tão importante para este trabalho.

À professora Dr^a Sônia Kruppa, secretária da Educação de Suzano entre 2010 e 2012, pelas valorosas contribuições com esta pesquisa.

Aos professores e funcionários que participaram desse trabalho, concedendo entrevistas essenciais para meu objeto de estudo.

Ao Grupo de Estudo e Pesquisa em Política Educacional e Gestão Escolar (Geppege), pelas contribuições antes da qualificação.

Ao Programa do Observatório de Remuneração Docente (Pord), que me recebeu de braços abertos e ensinou muito do que sei hoje sobre carreira docente.

À equipe da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (Fineduca), pela contribuição nos estudos sobre financiamento da Educação e carreira docente.

Ao Érick, por toda a dedicação ao programa de pós-graduação em Educação e aos discentes.

Ao grupo Bolsistas Capes, por todos os momentos de descontração e incentivos durante essa jornada.

À Estela Carvalho, pela revisão criteriosa deste trabalho.

E, em especial, à amada companheira de luta por uma educação de qualidade, Ana Flávia Oliveira, *in memoriam*, pessoa especial, sempre disposta a lutar por este país e pela educação das camadas populares.

RESUMO

A temática desta pesquisa é o processo de elaboração e implementação do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano. A escolha desse objeto de estudo se justifica pelo fato dos estudos sobre carreira docente realizados pela Pesquisa do Observatório de Remuneração Docente (PORD) terem focado seu trabalho em pesquisas sobre Estatutos e Planos de Carreira de Estados e Capitais, entretanto não se debruçaram nos casos dos municípios e na construção das políticas públicas para a carreira docente nesses locais. Assim, este estudo pretende contribuir com a investigação do processo de elaboração das políticas públicas para a carreira docente no município de Suzano e a análise de como as políticas públicas de valorização do magistério em âmbito nacional se fazem presentes nas políticas locais. Tendo como objeto de estudo o processo de elaboração e implementação do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano, a questão que norteou esta pesquisa foi saber em que medida a participação dos professores influenciou na elaboração desse projeto de lei e contribuiu para garantir políticas públicas para a valorização do magistério no município. O objetivo geral foi analisar o processo de construção do plano de carreira do magistério de Suzano, considerando os conflitos existentes entre governo, organização sindical e participação docente na elaboração da Lei complementar 190/2010 e da Lei nº 4.392/2010, bem como as alterações feitas na referida lei após sua aprovação pelo legislativo municipal. A metodologia adotada foi o estudo de caso com ênfase na pesquisa documental, tendo como fonte a legislação municipal, especialmente o plano de carreira do magistério de Suzano, a legislação nacional sobre carreira docente, além de documentos internacionais e uma pesquisa bibliográfica da produção acadêmica sobre sindicalismo e condições de trabalho docente. Para compreender a participação dos professores no processo foram realizadas entrevistas semiestruturadas com um membro da entidade sindical do município, três representantes da Secretaria Municipal de Educação, três professores que participaram da greve ocorrida no período, dois professores que participaram do grupo de trabalho e o prefeito da cidade no período de elaboração e aprovação do estatuto e plano de carreira. O conteúdo das entrevistas foi categorizado e analisado de acordo com a metodologia de Laurence Bardin. Utilizou-se como método de análise o materialismo histórico dialético, cujos elementos contribuíram para a compreensão da construção do plano de carreira do magistério de Suzano em termos históricos, bem como das contradições do processo. Os autores adotados como referencial para discutir a carreira docente foram Rubens Camargo e Márcia Jacomini e João Monlevade. Como conclusões, é possível destacar que, embora a formação de um grupo de trabalho com a função de elaborar uma proposta de estatuto e plano de carreira para o magistério municipal de Suzano, integrando governo, sindicato e professores, fosse considerado um avanço democrático no município, o resultado final do trabalho desse grupo foi uma minuta distante em vários aspectos das orientações nacionais para a elaboração de planos de carreira, especialmente no que se refere à jornada de trabalho e à composição da remuneração, centrada na política de gratificações. A lei final, aprovada após o processo de ajustes depois da greve dos servidores municipais no ano de 2010, promoveu a valorização da carreira docente no município, garantindo a evolução funcional pela combinação de títulos e tempo de serviço, quinquênio, sexta-parte, licença-prêmio, dentre outros benefícios conquistados pela categoria.

Palavras-chave: Carreira Docente, Sindicalismo Docente, Democratização da Gestão Pública, Relações Trabalhistas, Plano de Carreira.

ABSTRACT

This research's theme is the process of elaboration and implementation of the statute and mastership career path in Suzano. The choice of this object of study is justified by the fact that studies about teaching career conducted by the Teacher Remuneration Observatory Survey (TROS) to have focused their work on studies about Statutes and Career Plan of States and Capitals, however did not concentrate in the cases of municipalities and in the construction of public policies to Teaching Career in these locations. Aiming as a study object the process of elaboration and implementation of the statute and mastership career path in Suzano, the question that guided this research has been to know in which extent teachers participation influenced the elaboration of this bill and corroborated the guarantee of policies for the appreciation of teachers in the county. The main goal was to analyze the construction process of Suzano's mastership career path, regarding the existent conflicts among the government, the union, and the teacher's participation in Complementary Law 190/2010 and the Municipal Law nº4.392/2010, as well as the changing in the law after its approval by the municipal legislature. The methodology used was the case study emphasizing documentary research on municipal law, especially, Suzano's Mastership Carrer Path, the national law on the career path, as well as international documents and bibliographic research about the academic production on unionism and teacher's work conditions. To comprehend teachers' participation in this process, semi-structured interviews were made with a municipal union's member, three Municipal Education Secretariat representatives, three teachers that took part in a strike in the period, two teachers that participated in the workgroup and the county's mayor during the elaboration and approval period of the statute and the career path. The interviews content was categorized and analyzed according to Laurence Bardin's Method. The Dialectical and historical materialism, whose elements corroborated the comprehension of Suzano's mastership career path in historical terms as well as its controversies, was embraced as an analysis method. The theoretical framework embraced to discuss the career path was Rubens Camargo, Márcia Jacomini e João Monlevade. As a conclusion is possible to highlight, although the formation of a workgroup with the task of elaborating the statute and the career path for the Suzano's mastership, integrating, government, union, and teachers was considered a democratic progress, its final result of the work of this group was a draft, in many features, far from national guidance for the career path elaboration, especially, concerning to work journey, and the remuneration composition based on bonus policy. The final law, approved after the adjustment process afterward the public workers strike in 2010, promoted the teacher's career appreciation in the county, ensuring the professional development by the conjunction of degrees, employment period, quinquennium, sixth part, and other benefits conquered by the professional category.

Keywords: Teacher's Career, Teacher's Unionism, Democratization of Public Administration, Work Relations, Career Path.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Prefeitos da cidade Suzano/SP desde sua emancipação (1948).....	48
Quadro 2 – Secretários de Educação no período do governo do PT em Suzano.....	54
Quadro 3 – Aspectos do plano de carreira construído pelo GT	64
Quadro 4 – Comparação entre os principais aspectos do estatuto do magistério municipal e do anteprojeto do GT	72
Quadro 5 – Comparativo entre o anteprojeto do GT e as Leis nºs 190/2010 e 4.392/2010.....	82
Quadro 6 – Sujeitos entrevistados	95
Quadro 7 – Categorias analisadas nas entrevistas	97
Quadro 8 – Número de alunos por segmento matriculados na rede municipal de ensino de Suzano entre 2004 e 2012	98
Gráfico 1 – Transferências multigovernamentais do Fundeb entre 2005 e 2012 ...	100
Gráfico 2 – Total de despesas municipais com educação em Suzano	100
Quadro 9 – Docentes da rede municipal de Suzano por segmento.....	102
Quadro 10 – Impressões dos sujeitos entrevistados diante do GT.....	104
Quadro 11 – Valores de salário e jornadas de Suzano e municípios da Grande São Paulo em 2012.....	109
Quadro 12 – Comparativo salarial entre os municípios de Suzano, Mogi das Cruzes e São Paulo em 2012.....	109
Quadro 13 – Posicionamento político do sindicato	114
Quadro 14 – Motivos que desencadearam a greve de 2010, segundo os professores	116
Quadro 15 – Relatos sobre a relação entre sindicato e professores	118

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Reajustes anuais dos funcionários públicos municipais entre 2005 e 2010 e inflação do período.....	77
Tabela 2 – Comparação entre as horas-atividade propostas pelo GT e o necessário para cumprir a Lei do PSPN.....	86
Tabela 3 – Vencimentos dos professores com jornada de 30 horas, aprovada em 2010	88
Tabela 4 – Vencimentos dos professores em jornada de 24 e 26 horas semanais aprovada em 2010	89

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Andes	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
Apeoesp	Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
Cacs	Conselho de Acompanhamento e Controle Social
CAE	Conselho de Alimentação Escolar
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEB	Conselho de Educação Básica
CEI	Centro de Educação Infantil
CF	Constituição Federal
CGT	Comando Geral dos Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CME	Conselho Municipal de Educação
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CPB	Confederação dos Professores do Brasil
Dasp	Departamento Administrativo do Serviço Público
DP	Departamento Pessoal
EC	Emenda Constitucional
EJA	Educação de Jovens e Adultos
Fundeb	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
Fundef	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
GT	Grupo de Trabalho
HTPC	Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IGP	Índice Geral de Preços
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
Jeif	Jornada Especial Integral de Formação
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Annual

MDE	Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
MEC	Ministério da Educação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OP	Orçamento Participativo
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Partido Liberal
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PMN	Partido da Mobilização Nacional
PNE	Plano Nacional de Educação
PPA	Plano Plurianual
PPS	Partido Popular Socialista
Pradime	Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
Psol	Partido Socialismo e Liberdade
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
PT	Partido dos Trabalhadores
Sindserv	Sindicato dos Servidores Públicos Municipais
Sinpeem	Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal de São Paulo
SME	Secretaria Municipal de Educação
STF	Supremo Tribunal Federal
Unesco	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 TRABALHO DOCENTE NO BRASIL	19
2.1 Trabalho docente e as políticas públicas educacionais de valorização do magistério.....	19
3 SINDICALISMO DOCENTE NO BRASIL	35
3.1 O sindicalismo na sociedade capitalista	35
3.2 A emergência da industrialização e a educação no Brasil moderno	39
3.3 Profissionalização docente e organizações associativas: o professor como trabalhador	41
4 PLANO DE CARREIRA E ESTATUTO DO MAGISTÉRIO DE SUZANO	47
4.1 Políticas públicas na gestão do PT: democracia em debate	47
4.2 A construção do estatuto e do plano de carreira municipal de Suzano/SP.....	54
4.3 A primeira greve dos servidores municipais de Suzano	76
5 PARTICIPAÇÃO DOCENTE NA CONSTRUÇÃO DO ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA.....	94
5.1 Percurso metodológico	94
5.2 Da proposta inicial à lei aprovada: impasses e participação dos professores.....	98
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	122
REFERÊNCIAS	127
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS MEMBROS DO GT	138
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O PREFEITO	139
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA A SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO E FUNCIONÁRIOS DA SME.....	140

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O REPRESENTANTE DA ENTIDADE SINDICAL	141
APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS PROFESSORES	142
APÊNDICE F – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO	143
ANEXO A – ANTEPROJETO DO GT	146

1 INTRODUÇÃO

A construção da carreira docente no Brasil está entrelaçada à expansão das redes de ensino no final do século XIX e início do século XX. Desde a segunda metade do século XIX, os países do ocidente instituíram processos para moldar o comportamento das novas gerações e a escola é um lugar privilegiado para tal. Além disso, utilizaram as instituições civis para refinar suas práticas de gerenciamento dos indivíduos e controle da população, em busca do desenvolvimento do sistema capitalista. Nesse contexto, a construção da carreira docente no Brasil ocorreu, particularmente, à medida que aumentava o número de grupos escolares.

Mas foi somente a Constituição de 1934 (BRASIL, 1934) que estabeleceu concursos públicos em âmbito nacional para o ingresso no serviço público. Em relação à educação, os concursos visavam à contratação de professores que atuariam nas redes públicas de ensino e garantiriam o interesse e a estabilidade, de acordo com o artigo 158 daquela Carta.

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) reafirmou o ingresso na carreira docente por concurso público e indicou a necessidade de piso salarial e planos de carreira para os professores que atuavam na educação pública (BRASIL, 1988). Em 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/1996), além do já previsto na CF/1988, estabeleceu uma formação mínima para o exercício do magistério bem como a formação continuada, como forma de garantir um padrão de qualidade do exercício docente (BRASIL, 1996b).

Segundo Monlevade (2000), quando os constituintes se reuniram em 1986 para deliberar sobre a nova Constituição, houve consenso acerca da grande desvalorização da carreira docente no Brasil. Nesse sentido, buscaram reparar desigualdades impostas ao longo das décadas anteriores. Na nova Constituição foi assegurado o ingresso por concurso público exclusivamente por provas e títulos¹, valorização salarial por meio do estabelecimento de um piso salarial, garantia de planos de carreira e regime jurídico único de contratação em todas as esferas públicas.

¹ Embora tenha estabelecido o ingresso exclusivo por concurso público, a CF/1988 (BRASIL, 1988) prevê a contratação em caráter emergencial para as áreas de Saúde e Educação, mas não define os critérios para essa situação emergencial, fato que contribui para que estados e municípios continuem a contratar professores sem concurso público.

Conquanto a temática da valorização docente passasse a permear a legislação nacional desde aquele período, estudos recentes revelam que ainda não existe verdadeira valorização do professor (CAMARGO; JACOMINI, 2015; GOUVEIA; FERRAZ, 2012; VIANNA, 1999).

No caso dos professores brasileiros, as primeiras organizações que lutaram por melhores condições de trabalho e valorização na carreira datam de meados do século XIX. Tratava-se de associações de ajuda mútua que atuavam na assistência e na formação de professores por meio das revistas produzidas pelos associados (CATANI, 2003). Os conflitos entre professores e governo em busca de valorização profissional e condições de trabalho marcaram o final do século XIX e o século XX; entre as principais reivindicações, os planos de carreira sempre foram objeto de discussões e impasses entre governos, sindicatos e trabalhadores da área da Educação.

Como forma de entender o processo de construção de políticas públicas para a carreira docente no país, estudar os municípios pode contribuir em uma perspectiva local, por meio de um estudo de caso, para compreender de que forma políticas públicas instituídas em âmbito nacional chegam ao município e com qual dinâmica são implementadas.

Sendo assim, o objeto de estudo desta pesquisa é o estatuto do magistério de Suzano, com foco na participação docente no processo de elaboração da Lei Complementar nº 190, de 8 de julho de 2012 (SUZANO, 2010a). A questão de pesquisa é saber em que medida a participação dos professores nas discussões sobre a elaboração do correspondente projeto de lei contribuiu para garantir as reivindicações da categoria sobre a carreira do magistério municipal.

O objetivo geral deste trabalho é analisar o processo de construção do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano, considerando os conflitos existentes entre governo, organização sindical e participação docente na elaboração da Lei Complementar nº 190, de 8 de julho de 2010 (SUZANO, 2010a), assim como as alterações feitas na referida lei após sua aprovação pela Câmara Municipal. Os objetivos específicos são: a) analisar a atratividade da carreira apresentada no plano

² A Lei Complementar nº 190/2010 foi criada de forma integrada para todos os servidores públicos do município de Suzano, contando com uma parte especial para os profissionais da Educação (Livro I – Dos Profissionais da Educação) (SUZANO, 2010a). Esse livro especial é o objeto de estudo do presente trabalho, juntamente com a Lei nº 4.392/2010, que também conta com um livro especial para o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Educação (SUZANO, 2010c).

de carreira; b) verificar se o plano de carreira elaborado segue as orientações dos documentos produzidos pelo Ministério da Educação (MEC); c) analisar a relação entre categoria docente, sindicato e governo, a fim de averiguar em que medida o processo de construção do estatuto foi democrático.

Adotou-se como método de análise o materialismo histórico dialético, cujos elementos contribuem para a compreensão da construção do estatuto do magistério de Suzano em termos históricos, bem como das contradições do processo. De acordo com Cunha (2014, p. 177), “o marxismo representa uma linha de pensamento que se contrapõe à matematização do pensamento e à positivação que empobrece muito a análise da realidade”.

Para Marx (2009, p. 285), a práxis constitui um elemento de análise de toda a realidade, pois é a partir da ação humana no mundo e de suas contradições que a história acontece. Considera-se que análises exclusivamente quantitativas restringem a pesquisa, pois não consideram os fatores históricos e a dialética social envolvidos no processo de construção da realidade.

Nessa perspectiva, foi realizado um estudo de caso com ênfase na pesquisa documental, tendo como fonte a legislação municipal – especialmente o *Estatuto dos Profissionais da Educação do Município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e o *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c) –, a legislação nacional sobre carreira docente, além de documentos internacionais e uma pesquisa bibliográfica da produção acadêmica sobre sindicalismo e condições de trabalho docente. Também foram realizadas entrevistas semiestruturadas que, segundo Szymanski (2011), configuram-se como um importante instrumento em estudos subjetivos e complexos ou para uma análise puramente qualitativa.

Foram entrevistados um membro da entidade sindical do município, dois representantes da Secretaria Municipal de Educação (SME), dois professores que participaram do grupo de trabalho (GT)³, três professores que participaram da greve ocorrida na época, a secretária de Educação do período em que foram aprovados o *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e o *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO,

³ O GT foi instituído por meio do Decreto Municipal nº 7.610/2007 (SUZANO, 2007a), com a finalidade de elaborar a revisão da Lei municipal nº 2.808/1994. Era composto por membros do governo, do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais e servidores públicos da SME de Suzano.

2010c) e o prefeito da cidade entre os anos de 2005 e 2012, correspondendo ao período de elaboração e aprovação do projeto de lei.

Segundo Szymanski (2011), as entrevistas são um importante instrumento para analisar estudos subjetivos ou complexos, e a entrevista face a face é fundamental para uma situação que exige interação humana; sendo assim, uma das premissas para realizar uma entrevista semiestruturada é deixar o entrevistado em um ambiente tranquilo e confiável, a fim de obter as informações de forma natural e sem constrangimentos.

Assim, as entrevistas permitiram que os entrevistados apresentassem o máximo possível de informações, percepções e avaliações referentes àquele período, de modo a esclarecer a participação dos envolvidos no processo. Essa etapa permitiu averiguar se a construção da carreira no período estudado (2005-2010) se deu com base num processo democrático.

O conteúdo das entrevistas foi categorizado e analisado de acordo com Bardin (2016). Para a autora, ao classificar elementos em categorias é necessário analisar o que cada um deles possui em comum, permitindo agrupamentos e uma análise de sua parte comum. Portanto, se a escolha concluída na pré-análise for conveniente ao objeto de estudo, a etapa de análise será nada mais que a aplicação das decisões sistematizadas anteriormente.

As categorias escolhidas para analisar o objeto de estudo foram: democratização da gestão pública municipal, posicionamento político e relação sindical. Tal escolha aconteceu com o objetivo de entender em que medida as discussões sobre a carreira do magistério no município foram pautadas em uma relação democrática e qual a influência do posicionamento político dos envolvidos no processo – professores, governo e sindicato – na elaboração das políticas públicas para a carreira docente no município de Suzano. A última categoria escolhida foi a relação sindical por entendermos que, em uma sociedade capitalista, os sindicatos são um organismo importante na mediação entre capital e trabalho.

Na etapa de análise, o tratamento dos dados e as interpretações tiveram como objetivo responder se a participação docente durante a construção do estatuto do magistério de Suzano garantiu um processo democrático de tomada de decisões e se as reivindicações dos professores foram incorporadas ao plano de carreira.

Além desta Introdução, a presente dissertação apresenta seu desenvolvimento em quatro capítulos e finaliza com um capítulo conclusivo.

No próximo capítulo, apresenta-se um levantamento das principais leis e orientações referentes à carreira docente no Brasil, sinalizando as políticas públicas para a educação aplicadas nas últimas décadas em âmbito nacional e as relações com a construção da carreira docente no país.

O livro *Estado e políticas educacionais na história da educação brasileira* (SAVIANI, 2010) possibilitou traçar um panorama histórico das principais leis voltadas à educação ao longo da história do país.

A tese *Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores* (MONLEVADE, 2000) também contribuiu para uma análise das políticas públicas implementadas, com ênfase na remuneração docente desde a CF/1988 e na expansão das redes públicas de ensino.

Com o intuito de aprimorar a análise das políticas públicas para a carreira docente no país nas últimas décadas, no mesmo capítulo apresenta-se o percurso histórico das principais medidas adotadas para a valorização docente, diante do processo de expansão das redes de ensino.

O capítulo seguinte aborda a temática do sindicalismo docente, com ênfase em sua construção histórica e nas lutas docentes por valorização na carreira. Para essa análise, os estudos de Catani (2003) e o livro *História da profissão docente no Brasil: representações em disputa* (VICENTINI; LUGLI, 2009) foram essenciais ao trazerem contribuições importantes sobre a história das associações docentes no país e da disputa pela representatividade.

Os estudos de Gouveia e Ferraz (2012) contribuíram com elementos para a análise do sindicalismo docente, tais como as características sociopolíticas, a relação e o reconhecimento social do sindicalismo e o sindicalismo e a organização docente. Com base nesses estudos, abordou-se a influência do sindicalismo na atuação docente e nas lutas por valorização na carreira.

O capítulo subsequente trata das principais políticas públicas na gestão do Partido dos Trabalhadores (PT) em Suzano (2005-2012) e da construção do plano de carreira do magistério. Nesse capítulo também se discorre acerca do movimento grevista de 2010 na cidade, o qual demandou a democratização nas discussões sobre a carreira docente no município. O principal ponto de análise deste capítulo é a comparação entre o plano de carreira proposto pelo GT e o plano de carreira final

aprovado após a greve, bem como a análise desses planos de acordo com a legislação nacional vigente.

As entrevistas realizadas com os diversos sujeitos envolvidos na construção do estatuto e do plano de carreira do magistério de Suzano são trazidas no capítulo seguinte, na busca de entender a participação docente nesse processo. Analisam-se a atuação sindical, o posicionamento político do governo, de professores e sindicato durante a elaboração da Lei Complementar nº 190, de 8 de julho de 2010 (SUZANO, 2010a), de modo a compreender, com base nessas entrevistas, se tal processo pode ser considerado democrático.

Nas considerações finais são apresentadas, em forma de síntese, as conclusões sobre a análise do plano de carreira proposto pelo GT e a lei aprovada em 2010, após as negociações realizadas por conta da greve dos servidores públicos ocorrida naquele mesmo ano.

2 TRABALHO DOCENTE NO BRASIL

Neste capítulo serão apresentadas, de forma não exaustiva, as políticas essenciais para a carreira docente no país, bem como as principais leis e recomendações nacionais e internacionais para a carreira.

O processo de profissionalização docente no Brasil foi marcado por disputas políticas e ideológicas em torno da construção de uma carreira que valorizasse os professores e garantisse uma educação pública de qualidade que abrangesse todo o território nacional.

A preocupação com a carreira docente surgiu à medida que acontecia a expansão dos sistemas de ensino, diante da necessidade de se oferecer uma educação pública para toda a população, que abrangesse o território nacional. Esse processo foi intensificado, sobretudo, a partir da Proclamação da República, em 1889, quando o governo assumiu a tarefa de organizar os sistemas de ensino no país.

Embora a estruturação das redes de ensino e a instituição de grupos escolares tivessem acontecido desde as reformas educacionais do início do século XX, esse sistema só contemplava as classes mais ricas, mantendo as camadas populares fora das escolas públicas do país. Somente a partir da década de 1920 o país iniciou o processo de expansão das redes de ensino com o objetivo de atingir as camadas populares. Assim, neste capítulo serão abordadas as principais políticas públicas para a construção da carreira docente a partir da década de 1920.

2.1 Trabalho docente e as políticas públicas educacionais de valorização do magistério

A construção da carreira docente no país aconteceu à medida que se expandiam os grupos escolares, particularmente após a década de 1920. Em razão das aceleradas transformações sociais e pela necessidade de se racionalizar a educação em face do desenvolvimento econômico do Brasil naquele período, surgiram novos métodos de ensino, um movimento de renovação pedagógica que visava, antes de tudo, a construir uma nação moderna, regenerada social e moralmente.

O ideário reformador penetrou no Brasil de modo sistematizado na

década de [19]20. São testemunhos dessa difusão: a expansão qualitativa e quantitativa da nova literatura educacional; as diferentes reformas de ensino realizadas em diversos Estados da Federação e no Distrito Federal, a presença militante de um novo perfil de pedagogos, posteriormente denominados “educadores profissionais”, e as conferências nacionais patrocinadas pela ABE. O debate sobre educação e pedagogia trouxe à tona, por sua vez, uma outra aspiração de instrução pública, que procurava evidenciar o caráter psicopedagógico da educação e apoiava-se em uma nova concepção de infância. (MONARCHA, 1989, p. 15)

O ideal de reformar o ensino veio ao encontro dos anseios e princípios liberais, que objetivavam a construção de uma nação moderna, e nesse contexto a instrução pública deveria superar as limitações impostas pelo padrão cívico nacionalista e ser pautada no conhecimento científico e intelectual. Segundo Monarcha (1989), o modelo de educação almejado pelos Pioneiros objetivava uma nova pedagogia, que pudesse levar o país a desenvolvimento e a modernidade.

A Revolução de 1930 chancelou a reordenação dos interesses da classe dominante, substituindo o modelo tipicamente agrário por um novo modelo econômico, pautado nas relações urbanas e industriais. Esse período caracteriza-se pela valorização da indústria nacional e substituição do modelo econômico exportador, com foco na valorização da produção nacional e na consolidação do capitalismo brasileiro, rompendo com o domínio do campo sobre a cidade.

No período pós-Revolução de 1930, Getúlio Vargas, ao assumir a Presidência da República, criou o Ministério da Educação e da Saúde Pública, que representava a consolidação de uma das suas principais plataformas de campanha, presente desde o discurso de lançamento de sua candidatura na plataforma da Aliança Liberal⁴. O novo ministério foi assumido por Francisco Campos, que em 1931 editou sete decretos, conhecidos como Reforma Francisco Campos. O primeiro deles, Decreto nº 19.850 (BRASIL, 1931b), criou o Conselho Nacional de Educação como órgão consultivo do Ministério da Educação e Saúde, com as seguintes funções: colaborar na orientação e direção do ensino superior; colaborar em iniciativas culturais e educacionais; estudar e emitir pareceres de natureza administrativa ou didática em qualquer instituição de ensino; facilitar a extensão universitária e buscar ações para

⁴ A Aliança Liberal foi uma coligação oposicionista formada por líderes políticos que lançaram em 1930 a candidatura de Getúlio Vargas à Presidência da República. Como plataforma de campanha, traziam a educação e a saúde pública interligadas e consideradas como um instrumento para a valorização do homem e a melhoria das condições morais, intelectuais e econômica dos brasileiros (HORTA, 2012).

integrar a sociedade e os institutos técnico-científicos; fixar diretrizes para todos os níveis de ensino; e, no âmbito de financiamento, sugerir medidas para ampliar recursos.

Os Decretos nº 19.890, de 18 de abril de 1931 (BRASIL, 1931e), nº 20.158, de 30 de junho de 1931 (BRASIL, 1931f), e nº 21.241, de 14 de abril de 1932 (BRASIL, 1932), concentraram-se nas diretrizes e estruturação do ensino secundário e do ensino comercial (técnico), estabelecendo normas de funcionamento, disciplinas e normas para a contratação de docentes para essa modalidade de ensino.

Segundo Horta (2012), tais decretos faziam parte do grande projeto de saneamento moral e cívico da nação, por intermédio da difusão do ensino público e de um sistema de colaboração com os estados. A ênfase em educação e saúde é exemplificada pela ligação entre a educação e o saneamento básico; ambos apareceram juntos no Programa de Reconstrução Nacional⁵ como formas de assegurar a transformação do homem e sua restauração por meio da saúde e da consciência.

Com a industrialização, o governo concentrou-se na expansão da rede de instrução pública, embora, segundo Saviani (2010), os investimentos ainda fossem inferiores ao necessário: em nível federal, subiram de 2,1% em 1932 para 2,5% em 1936, enquanto a Constituição de 1934 determinava que a União e os municípios deveriam aplicar valores superiores a 10% e os estados, 20% dos impostos arrecadados (BRASIL, 1934).

A Constituição de 1934, outorgada em 16 de julho, estabeleceu o ensino primário gratuito para crianças e adultos e gradativa gratuidade do nível seguinte (secundário). Pela primeira vez no país foi declarado que o ingresso no cargo de professor para exercer o magistério oficial no país seria por concurso público de títulos e provas (BRASIL, 1934).

Segundo Horta (2012), a concepção de educação como problema nacional serviu de justificativa para um controle cada vez mais intenso do Estado sobre a Educação. Ao longo dos anos, sobretudo a partir de 1935, essa concepção sofreu

⁵ O Programa de Reconstrução Nacional proposto pelo governo Vargas no ano de 1930 integrava diversas áreas, como Saúde, Educação e Defesa Social, com o objetivo de retirar o país da economia agrária e intensificar o processo de industrialização. A concepção de educação como problema nacional serviu de justificativa para uma intervenção cada vez mais intensa do governo nas diferentes modalidades de ensino (HORTA, 2012, p. 4).

uma transformação, passando a considerar a educação como um problema de segurança nacional. Diante desse fato, o exército passou a se interessar pelas pautas ligadas à Educação, interferindo diretamente nos rumos da política educacional do país e provocando uma aproximação entre a política educacional do país e a política militar.

A repressão militar foi intensificada com a Lei nº 136, de 14 de dezembro de 1935 (BRASIL, 1935b), que previa a exoneração de servidores que tivessem alguma ligação com qualquer partido, agremiação ou centro proibido, prevendo inclusive o fechamento de escolas.

Art. 24. O Governo cancelará permissão de funcionamento ou mandará fechar qualquer estabelecimento particular de ensino, equiparados ou não, que não excluam diretores, professores, funcionários ou empregados filiados, ostensiva ou clandestinamente, a partido, centro, agremiação ou junta de existência proibida nesta lei e na de n. 38, ou que tiverem cometido qualquer dos atos definidos como crime nas mesmas leis. (BRASIL, 1935b)

Nesse período foi intensificada a perseguição contra educadores ligados ao movimento escolanovista. No caso específico de Anísio Teixeira, os educadores católicos apoiaram sua perseguição, devido à sua adesão à filosofia de John Dewey e a suas posições contra o ensino religioso e em defesa da escola pública (HORTA, 2012).

A Igreja Católica vivia, nesse momento, uma disputa pelo financiamento público para suas escolas, enquanto os liberais reformadores defendiam investimento público apenas para as escolas públicas (SAVIANI, 2010).

Após o período da ditadura Vargas, a Constituição promulgada em 1946 (BRASIL, 1946) pelo presidente Eurico Gaspar Dutra retomou as liberdades retiradas em 1937 e, no capítulo referente à Educação, garantiu a previsão orçamentária mínima para o teto de gastos da Educação, estabelecendo que o mínimo a ser aplicado pela União seria 10% dos recursos dos impostos, e pelos estados e municípios, nunca menos de 20% para as despesas de manutenção e desenvolvimento do ensino. No entanto, no aspecto concernente à carreira docente apenas foi reafirmado o ingresso por concurso público de provas e títulos, sem nenhuma outra citação referente ao assunto.

A primeira LDB, Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, foi sancionada por João Goulart 13 anos depois da apresentação do primeiro projeto dessa lei ao

Congresso Nacional (BRASIL, 1961). O processo foi marcado por grande disputa política, reflexo, segundo Saviani (2010), da disputa entre os defensores da escola pública e da escola particular, que para o autor buscavam contemplar seus interesses na aprovação da LDB.

Enquanto os defensores da escola pública entendiam que os recursos públicos deveriam ser destinados exclusivamente às instituições públicas, os defensores da escola particular argumentavam com o direito da família escolher o gênero de educação que deseja ministrar a seus filhos para reivindicar a transferência de recursos públicos também para as escolas particulares. O texto aprovado em 1961 acabou por equiparar escolas públicas e particulares, admitindo não apenas a concessão de bolsas de estudos, mas também as subvenções públicas aos estabelecimentos de ensino particular. (SAVIANI, 2010, p. 37-38)

Quanto aos recursos, a LDB nº 4.024 (BRASIL, 1961) passou a prever o mínimo de 12% de recursos da União para a Educação e manteve os 20% para estados e municípios. O texto do artigo 92 ainda previa a constituição de fundos para o ensino primário, o ensino médio e o superior, fixando que nove décimos dos recursos federais destinados à Educação comporiam parcelas iguais para ambos os fundos descritos. O Plano Nacional de Educação (PNE), embora citado desde a Constituição Federal de 1934, só passou a existir em 1962 como cumprimento à primeira LDB (BRASIL, 1961).

Em nível internacional, discutia-se na década de 1960 a universalização da educação e a valorização dos professores. Nesse contexto, foi elaborada a *Recomendação da OIT/Unesco de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores*, da Organização Internacional do Trabalho em conjunto com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (OIT/Unesco), aprovada em Paris em 1966, com contribuições importantes para a carreira docente, pautando recomendações sobre políticas públicas educacionais para a carreira docente. Esse documento apresenta subsídios para a carreira na perspectiva: da formação inicial e continuada, do recrutamento, de promoções e ascensão na carreira, da segurança no trabalho, de procedimentos disciplinares, do serviço em tempo parcial, da liberdade profissional, da supervisão e da avaliação, das responsabilidades e dos direitos, da participação nas tomadas de decisão educativas, da negociação com representantes de classe, das condições para a realização de um processo de ensino e aprendizagem efetivo e da segurança social (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A

EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008, p. 10-11).

A recomendação de 1966 da OIT/Unesco concentra-se: no profissionalismo, considerando o ensino uma profissão e uma forma de serviço público que requer estudo contínuo e rigoroso; na cooperação de políticas educativas, observando a relevância de uma estreita colaboração entre professores, autoridades, patrões, trabalhadores e pais; na formação de professores, acreditando na dimensão de uma formação qualificada e articulada com a prática; na liberdade profissional, ao considerar que a profissão docente deve ter liberdade acadêmica no exercício da sua profissão; nas responsabilidades do processo educativo, considerando a importância de fixar códigos de ética junto às organizações de professores; nos direitos às condições dignas de trabalho e salário amplamente negociadas entre organizações docentes e empregadores; nas questões relativas às horas de trabalho, levando em consideração horas dedicadas à função, número de alunos e tempo para atividades pedagógicas; na questão salarial, estabelecendo a importância dessa profissão para a sociedade e, portanto, a necessidade de remuneração condizente com a qualificação; e, por fim, a valorização dos professores, que deve ser um fator primordial para estabelecer padrões de qualidade na profissão e no ensino (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008).

Ao considerar que o direito à educação é um direito fundamental de todo ser humano e que é dever do Estado assegurar uma educação de qualidade a todos os cidadãos, o texto aprovado pela Conferência Intergovernamental Especial sobre a Condição dos Professores convocada pela Unesco em 1966 reconhece que o papel dos professores é essencial para o desenvolvimento da educação, sendo necessário, consequentemente, assegurar que este profissional tenha condições adequadas para o pleno desenvolvimento de sua profissão.

Partindo da constatação da diversidade de legislações e regulamentos nos diversos países, configurando uma diversidade de problemas nas condições de trabalho docente, a Unesco e OIT elaboraram a recomendação de 1966 com o objetivo de produzir orientações a fim de tentar resolver tais problemas.

No Brasil, poucos anos após a promulgação da primeira LDB, ocorreu o golpe civil militar, fato que redesenhou o cenário político da educação nacional. Uma das principais leis promulgadas no período foi a de nº 5.544/1968 (BRASIL, 1968), que

alterou a organização do ensino superior, fixando novas normas e diretrizes para seu funcionamento.

Uma medida importante no âmbito do financiamento da Educação foi a Lei nº 4.440/1964 (BRASIL, 1964b), que instituiu o salário-educação. Ele foi considerado um importante mecanismo de financiamento para a educação pública, pois, para suplementar as despesas públicas com o ensino, as empresas vinculadas à Previdência Social eram obrigadas a contribuir com as despesas da educação dos filhos de seus funcionários. Esse valor era correspondente ao número de empregados de cada empresa e baseado no salário mínimo local.

Segundo Melchior (1980), em 1970 o Plano de Metas e Bases para a ação do governo previu a expansão dos recursos para a Educação, vinculando 20% dos fundos de participação para a Educação. Como condição para utilizar essa verba, posteriormente os Decretos nº 66.259 (BRASIL, 1970a) e nº 67.322 (BRASIL, 1970b) estabeleceram um limite mínimo para a remuneração de professores do ensino médio e instituíram um GT com membros do Ministério da Educação e Cultura, do Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, do Departamento Administrativo do Pessoal Civil (Dasp), do Conselho Federal de Educação, de três das secretarias de Educação e de um dos conselhos estaduais de Educação, a fim de propor normas para a estruturação da carreira do magistério do ensino fundamental e médio, bem como para avaliar o salário dos professores que integravam as redes oficiais de ensino. Para Melchior (1980), esses decretos demonstraram a importância dada à Educação pelo governo federal no período, afirmando a necessidade de refletir sobre a carreira docente em âmbito nacional, especialmente nos estados e municípios.

Outra lei importante da época foi a de nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, que fixou as diretrizes para o ensino de primeiro e segundos graus (BRASIL, 1971). Essa lei reafirmava o ingresso no magistério público por concurso de provas e títulos, estabelecendo ainda, no artigo 36, que em cada sistema de ensino deveria existir um estatuto que estruturasse a carreira docente dos professores de primeiro e segundo graus.

Os referidos estatutos deveriam contemplar admissão dos professores e especialistas via concurso público e progressão vinculada à qualificação por meio de formação continuada. Nesse sentido, a lei concorreria positivamente para a posse de professores habilitados nos cargos públicos dos sistemas de ensino do país; entretanto, para a formação de professores admitia-se a progressiva elevação do nível

de titulação, com o estabelecimento de formação mínima requerida para exercício do magistério, assinalado no art. 30, o que generalizou a obtenção de diploma de nível superior pela licenciatura curta. Ainda, nos arts. 77 e 78 a lei regulamentou a possibilidade de exercício no magistério, a título precário e suplementar, de professores com exigências inferiores de formação, para cobrir a falta de formados. (THOMAZINI, 2016, p. 88)

A Lei nº 5.692 (BRASIL, 1971), aprovada durante o período da ditadura militar, fomentou as propostas para regulamentar a carreira docente no país. Naquele momento, estados e municípios elaboraram propostas de carreira para seus professores. Para Thomazini (2016), essa lei teve repercussão positiva para os professores habilitados nos cargos públicos.

Em 1986, no período posterior à redemocratização do país, foram eleitos deputados constituintes que elaboraram a nova constituição. Conforme Monlevade (2000), eles estavam conscientes de que a expansão nas redes de ensino durante o século XX não havia garantido a qualidade e a universalidade do ensino, e isso se traduziu em um texto em que valores como universalidade, gratuidade e qualidade do atendimento foram explicitamente apresentados.

Desde 1983, pela Emenda João Calmon à Constituição Federal de 1967, se havia consagrado o princípio da vinculação de verbas à educação escolar, explicitamente: “Anualmente, a União aplicará nunca menos de 13%, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, 25%, no mínimo, da receita resultante de impostos, na manutenção e desenvolvimento do ensino”. Diante da demanda quantitativa e qualitativa por mais ensino público para milhões de crianças e adolescentes brasileiros, os constituintes não duvidaram em confirmar o princípio da vinculação, como até em ampliá-lo no nível federal, destinando à Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) 18% dos impostos federais, pelo menos. Em 1989 e 1990, respectivamente, os deputados e vereadores que elaboraram as constituições estaduais e leis orgânicas municipais, elevaram em muitos estados e municípios os percentuais mínimos de 25 para 30 e até 35% de seus impostos e transferências para a manutenção e desenvolvimento do ensino. (MONLEVADE, 2000, p. 1-2)

De acordo com Monlevade (2000), o movimento para angariar maiores recursos para a educação pública foi influenciado pela atuação sindical nos estados e municípios, que na época eram organizados pela Confederação de Professores no Brasil (CPB). Tal reivindicação deveu-se às grandes perdas salariais desde o fim da Segunda Guerra Mundial e ao período de instabilidade econômica no país, reflexo dos altos índices de inflação. Assim, a Constituição Federal de 1988 buscou legitimar e promover ações para a valorização docente. Isso é evidenciado no artigo 206, que

declara a necessidade de valorizar os profissionais da Educação, garantindo plano de carreira, piso salarial, concurso público de provas e títulos e regime jurídico único.

O texto constitucional evidencia a importância da construção de parâmetros para garantir uma carreira atrativa e condizente com o valor social da profissão docente, estabelecendo os principais pilares para uma educação de qualidade. Nesse aspecto, o plano de carreira para os professores é importante porque, por meio dele, pode-se garantir uma carreira pautada na estabilidade e na valorização, com um piso salarial condizente com a profissão.

Segundo Monlevade (2000), a tramitação do projeto de lei (PL) da nova LDB teve início ainda em 1988, no calor da aprovação da CF/1988, com a apresentação do PL do deputado Octávio Elyseo, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), fruto dos debates da Associação Nacional de Educação (Ande) e reflexo das ideias de Dermeval Saviani (MONLEVADE, 2000).

Além de representar um avanço na perspectiva da educação pública e gratuita do país, a aprovação da CF/1988 (BRASIL, 1988) foi imprescindível para a valorização docente nos anos seguintes. A referida lei indicou os dispositivos legais necessários para estabelecer a valorização dos professores e afirmou, pela primeira vez, a necessidade de um piso salarial nacional para os professores.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
 I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
 II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
 III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
 IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
 V - valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União;
 VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;
 VII - garantia de padrão de qualidade. (BRASIL, 1988)

Ao determinar o estabelecimento de planos de carreira para o magistério público, piso salarial e ingresso exclusivo por concurso público, a Carta Constitucional definiu os dispositivos legais necessários à implementação de políticas públicas para a valorização docente em âmbito nacional.

Após a promulgação da CF/1988 (BRASIL, 1988), um marco na educação nacional foi a LDB nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (BRASIL, 1996b), aprovada

pela Câmara dos Deputados e pelo Senado e sancionada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB).

Como medida para a valorização docente, o artigo 67 da lei previu a criação de estatuto e plano de carreira, garantindo:

- I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II – Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III – Piso salarial profissional;
- IV – Progressão funcional baseada na titulação ou na habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI – Condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996b)

A nova LDB (BRASIL, 1996b) veio acompanhada de outras medidas que visavam a garantir financiamento para sua execução; dentre elas, cabe destacar a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), por intermédio da Emenda Constitucional (EC) nº 14/1996 (BRASIL, 1996a), que em um momento anterior à LDB fomentou a distribuição de recursos entre estados e municípios, determinando, no artigo 60, que no mínimo 60% de recursos do fundo fossem gastos com o pagamento de professores em efetivo exercício no ensino fundamental. A Lei nº 9.424/1996 (BRASIL, 1996c) regulamentou o Fundef e estabeleceu, no artigo 9º:

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência dessa Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

- I – a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;
- II – o estímulo ao trabalho em sala de aula;
- III – a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

§ 2º Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para a obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes.

§ 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para o ingresso no quadro permanente da carreira, conforme os novos planos de carreira e remuneração. (BRASIL, 1996c)

A obrigatoriedade de estados e municípios elaborarem planos de carreira para o magistério e promoverem a formação adequada para o exercício da função, sob

pena de sanções administrativas, civis e penais, conforme artigo 10º da mesma lei, foi um elemento muito importante para definir parâmetros para a carreira docente no país.

Art. 10. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão comprovar: I – efetivo cumprimento do disposto no art. 212 da Constituição Federal; II – apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, no prazo referido no artigo anterior; III – fornecimento das informações solicitadas por ocasião do censo escolar, ou para fins de elaboração de indicadores educacionais. Parágrafo único. O não-cumprimento das condições estabelecidas neste artigo, ou o fornecimento de informações falsas, acarretará sanções administrativas, sem prejuízo das civis ou penais, ao agente executivo que lhe der causa. (BRASIL, 1996c)

Em seu artigo 7º, a Lei nº 9.424/1996 (BRASIL, 1996c) estabeleceu que no mínimo 60% dos recursos do Fundef fossem utilizados para a remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício no ensino fundamental. A referida lei determinava, ainda, que os novos planos destinassem investimento para a capacitação dos professores leigos, pois estes deveriam integrar o quadro em extinção nos anos subsequentes.

Entretanto, apenas em 1997 a Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB) fixou as diretrizes para os novos planos de carreira e remuneração do magistério, por meio da Resolução CNE/CEB nº 3, de 8 de outubro de 1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997b). Entre as principais orientações estavam: inclusão de docentes e profissionais da área administrativa escolar nos novos planos, ingresso nos cargos por concurso de provas e títulos, estágio probatório e avaliação funcional, implementação de programas de formação para professores, jornada de trabalho docente de até 40 horas semanais, percentual para atividades extraclasse entre 20% e 25% da jornada, remuneração por titulação e progressão funcional por qualificação e tempo de serviço no magistério.

Para Thomazini (2016), embora a Resolução nº 3/1997 fixasse as diretrizes para a carreira docente, não consignou um piso salarial nacional para os professores, deixando isso a critério de cada ente federado, apresentando como princípio o custo médio anual de cada aluno e a jornada-base de 25 horas semanais.

Somente a EC nº 53/2006 (BRASIL, 2006a) estabeleceu, em seu artigo 206, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos professores, além de manter a obrigatoriedade do plano de carreira e instituir o Fundo de Manutenção e

Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), passando a vigorar a seguinte redação:

Art. 60. Até o 14º (décimo quarto) ano a partir da promulgação dessa Emenda Constitucional, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios destinarão parte dos recursos a que se refere o caput do art. 212 da Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento da educação básica e à remuneração condigna dos trabalhadores da educação, respeitadas as seguintes disposições:

I – a distribuição de recursos e de responsabilidades entre o Distrito Federal, os Estados e seus Municípios é assegurada mediante a criação, no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, de um Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb, de natureza contábil;

II – os Fundos referidos no inciso I do *caput* deste artigo serão constituídos por 20% (vinte por cento) dos recursos a que se referem os incisos I, II e III do art. 155; o inciso II do caput do art. 157; os incisos II, III e IV do caput 158; e as alíneas a e b do inciso I e o inciso II do caput do art. 159, todos da Constituição Federal, e distribuídos entre cada Estado e seus Municípios, proporcionalmente ao número de alunos das diversas etapas e modalidades da educação básica presencial, matriculadas nas respectivas redes, nos respectivos âmbitos de atuação prioritária estabelecidos nos §§ 2º e 3º do art. 211 da Constituição Federal;

III – observadas as garantias estabelecidas nos incisos I, II, III e IV do caput do art. 208 da Constituição Federal e as metas de universalização da educação básica estabelecidas no Plano Nacional de Educação [...]. (BRASIL, 2006a)

A EC nº 53/2006, ao estabelecer a política de fundos para a educação básica pública e o PSPN docente, incluiu todos os professores que atuam na educação básica, avançando quanto à redação anterior, que previa o fundo apenas para a valorização do ensino fundamental. Com a Lei nº 11.494/2007 (BRASIL, 2007), que regulamentou o Fundeb, foi estipulado um prazo legal para a implantação de planos de carreira para os professores:

Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I – a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II – integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III – a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino.

Art. 41. O poder público deverá fixar, em lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais

do magistério público da educação básica. (BRASIL, 2007)

No entanto, a Lei nº 11.738, do PSPN docente, só foi aprovada em 2008, regulamentando o piso salarial para os profissionais do magistério público, fixando o salário em nível médio no valor de R\$ 950,00 para professor com formação em nível médio (curso normal) com a jornada de 40 horas semanais, observando-se dois terços da jornada para as atividades de apoio à docência (BRASIL, 2008). Ao instituir que parte da jornada de trabalho fosse voltada às atividades pedagógicas, a Lei do PSPN representou um importante avanço quanto à valorização docente, embora tal dispositivo tenha sido objeto de disputa entre a categoria e os governos estaduais e municipais pelo país.

Entretanto, segundo Thomazini (2016), o valor do piso salarial estabelecido em lei foi menor do que o almejado pelas entidades de classe, principalmente pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), que defendia a equiparação da média salarial dos docentes à de outros trabalhadores com formação equivalente.

No ano de 2009, o CNE reformulou as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública, por meio da Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009b), estabelecendo, em seu artigo 4º, os seguintes princípios para a elaboração dos planos de carreira dos profissionais do magistério:

- I - reconhecimento da educação básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, LDB, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público, que leve em consideração o custo-aluno necessário para alcançar educação de qualidade, garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;
- II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
- III - remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimento ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;
- IV- reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e o desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;
- V - progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento

profissional;

VI - valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo;

VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;

VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escolar;

IX - incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais e estaduais de formação para os profissionais da educação, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

X - apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos educadores e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XI - promoção da participação dos profissionais do magistério e demais segmentos na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XII - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

XIII - regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional. (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009b)

Essa resolução foi um marco importante para a construção dos planos de carreira e remuneração do magistério em todo o país, pois, além de estabelecer os princípios necessários para uma carreira atrativa, enfatizou a necessidade de uma gestão democrática e transparente para a gestão da escola e dos recursos oriundos do Fundeb.

A importância da jornada extraclasse foi reafirmada mais uma vez, firmando a necessidade de se implementar uma gestão democrática nas escolas e nos sistemas de ensino, numa demonstração de que a organização da carreira do magistério é uma reivindicação legítima da categoria e condição necessária para o ensino de qualidade nas escolas brasileiras. Foi ponderada também a importância do pacto federativo e do princípio do bem comum, no qual os entes federados deveriam priorizar os

dispositivos constitucionais com o objetivo de construir um sistema nacional de educação articulado e com padrões de qualidade.

Segundo Thomazini (2016), após a Lei do PSPN (BRASIL, 2008) determinar, em seu art. 6º, que os entes federados elaborassem planos de carreira e remuneração para o magistério até agosto de 2009, o CNE realizou a revisão da Resolução nº 3/1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997b), com o objetivo de auxiliar os estados e municípios na construção de seus planos. A Resolução CNE/CEB nº 2/2009 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009b) incluiu no quadro do magistério, além dos docentes, os cargos de suporte pedagógico, e deixou a cargo de cada ente federado a incorporação dos demais funcionários da área da Educação nos respectivos planos de carreira.

Os principais avanços da Resolução nº 2/2009 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009b) em relação à Resolução nº 3/1997 (BRASIL, 1997b) foram: o reconhecimento de que todos os profissionais da Educação (professores, quadro de apoio da escola e equipe de gestão escolar) deveriam ter planos de carreira, preferencialmente unificados; a indicação da jornada de trabalho preferencialmente integral, com no máximo 40 horas semanais para professores, com um terço para atividades extraclasse, indicando, porém, a necessidade de aguardar a definição do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto ao tema; e, ainda, a concessão de licenças para formação e aperfeiçoamento.

A decisão final sobre a constitucionalidade da Lei do PSPN (BRASIL, 2008) só aconteceu anos depois. Segundo o parecer do STF de fevereiro de 2013, o PSPN dos professores foi considerado constitucional, devendo, portanto, ser cumprido em sua integralidade. Com esse julgamento, foram dados como improcedentes os recursos dos Estados de Mato Grosso do Sul, Ceará, Rio Grande do Sul e Santa Catarina, que objetivavam maior prazo para cumprir a referida lei. O STF afirmou que o prazo de validade da lei seria abril de 2011, quando foi realizado o julgamento definitivo da ação.

A aprovação do PSPN docente constituiu um avanço em termos de valorização docente no país, principalmente em estados e municípios que antes da lei pagavam um valor abaixo do piso estabelecido. Contudo, a Meta 17 do PNE 2014-2024, Lei nº 13.005/2014 (BRASIL, 2014), que estabelece a equiparação da média salarial dos docentes à de outros profissionais com formação equivalente, ainda está distante de ser alcançada.

Segundo estudo de Jacomini, Alves e Camargo (2016), a média salarial dos professores com formação em nível superior corresponde a 61,2% da média salarial dos demais profissionais com nível superior. Para os autores, o cumprimento da Meta 17 do PNE (BRASIL, 2014) exigirá um esforço considerável do Poder Público, pois alcançar a média salarial dos demais profissionais com formação em nível superior terá um forte impacto para os cofres públicos e, portanto, haverá disputas políticas para garantir esse aspecto da valorização docente estabelecida no PNE 2014-2024.

Foi apresentado neste capítulo o percurso histórico com base nas principais legislações para a carreira docente no país desde o ano de 1920, indicando um discurso político preocupado com a expansão das redes de ensino, não executada diversas vezes por impasses orçamentários e políticos. Ao longo da história educacional brasileira, observaram-se reivindicações em torno da importância da valorização docente enquanto política pública para a melhora da qualidade de ensino; entretanto, apenas com a promulgação da CF/1988 (BRASIL, 1988) as políticas realizadas propiciaram uma real mudança no quadro da valorização docente no país, embora ainda insuficiente para uma efetiva valorização do professor de educação básica. Para este aspecto colaboraram a LDB nº 9.394/1996 (BRASIL, 1996b), a Lei do Fundef nº 9.424/1996 (BRASIL, 1996c), o Parecer CNE/CEB nº 10/1997 e a Resolução CNE/CEB nº 3/1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997a, 1997b), a Lei do PSPN nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008), o Parecer CNE/CBN nº 9/2009 e a Resolução CNE/CEB nº 2/2009 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009a, 2009b).

O próximo capítulo discutirá o sindicalismo docente, como componente fundamental da luta dos professores pela valorização da carreira docente e por uma educação pública de qualidade, bem como a importância das reivindicações históricas por valorização para a construção da carreira docente no país.

3 SINDICALISMO DOCENTE NO BRASIL

Neste capítulo serão analisadas, de forma não exaustiva, a influência das organizações sindicais na construção da carreira docente e a importância da luta dos professores pelo direito à educação pública de qualidade para a população brasileira. No primeiro item, será feito um breve histórico sobre as origens do sindicalismo na sociedade capitalista e sua importância enquanto regulador entre o capital e o trabalho. No segundo, trataremos da expansão das redes de ensino no século XX e da preocupação do Estado em prover a educação como forma de alavancar o crescimento econômico no país e romper com os moldes econômicos agrários. No terceiro, serão apresentadas algumas importantes organizações associativas docentes ao longo da história brasileira, bem como a organização sindical docente no século XX.

3.1 O sindicalismo na sociedade capitalista

A condição necessária para a expansão dos sindicatos no mundo tem sido a venda da força de trabalho e, conseqüentemente, o trabalho assalariado na sociedade capitalista. A Revolução Industrial provocou alterações nos meios de produção e nas relações trabalhistas estabelecidas no novo sistema produtivo.

Segundo Marx e Engels (2014), a sociedade burguesa moderna que brotou das ruínas da sociedade feudal não aboliu as classes sociais existentes: apenas estabeleceu novas condições de opressão e criou outras classes sociais. Os mecanismos de controle da produção, as condições degradantes de trabalho, o grande número de mulheres e crianças nas fábricas dividiram a sociedade basicamente em dois campos opostos: a burguesia e o proletariado.

Esse novo modelo de produção industrial que surgiu na Inglaterra passou a reunir muitos trabalhadores no mesmo espaço, com condições de trabalho adversas e jornadas exaustivas. Para disciplinar o trabalhador nesse novo espaço foi criado um rígido sistema de regras e multas, segundo o qual o infrator era penalizado em nome da ordem no ambiente fabril. A manufatura deu lugar às novas e modernas indústrias que, com o advento da máquina a vapor e da maquinaria industrial, começaram a produzir em larga escala e a promover a divisão do trabalho no ambiente fabril.

A nova classe burguesa, fruto do processo de desenvolvimento da produção, também realizou grandes mudanças no sistema político, destruiu as relações feudais baseadas no sistema patriarcal, na hierarquia de laços naturais e na religiosidade. Marx e Engels (2014) relatam que, para sustentar o sistema capitalista, a burguesia obrigou todas as nações a adotarem seu modo de produção, criando uma nova ordem social e econômica.

A burguesia submeteu o campo à cidade. Criou grandes centros urbanos; aumentou prodigiosamente a população das cidades em relação às do campo e, com isso, arrancou grande parte da população do embrutecimento da vida rural. Do mesmo modo que subordinou o campo à cidade, os países bárbaros ou semibárbaros aos países civilizados, subordinou os povos camponeses aos povos burgueses, o Oriente ao Ocidente. (MARX; ENGELS, 2014, p. 44)

A centralização dos meios de produção e a concentração das propriedades tiveram como consequência a centralização política e a mudança nas leis e nas fronteiras. Entretanto, com o desenvolvimento do capitalismo o proletariado também se organizou, criando estratégias de luta contra o sistema opressor.

O sindicalismo operário desenvolveu-se na Inglaterra na segunda metade do século XVIII, durante o intenso processo de desenvolvimento industrial e econômico. Era o início da produção em larga escala, que acentuava cada vez mais a divisão da sociedade entre os grandes capitalistas e a massa operária.

Em plena ascensão, o capitalismo trazia muitos problemas sociais, como exploração da mão de obra infantil, jornadas exaustivas de trabalho, habitações insalubres e condições de trabalho precárias. Devido ao intenso processo de desenvolvimento capitalista, tornou-se necessário o uso de um maquinário mais sofisticado, o que ocasionou a substituição de parte da mão de obra por máquinas que atendessem à urgência do mercado em expansão. As primeiras lutas trabalhistas ocorreram por esse motivo, em um momento de resistência à introdução das máquinas.

No começo, empenham-se na luta operários isolados, mais tarde, operários de uma mesma fábrica, finalmente operários de um mesmo ramo de indústria, de uma mesma localidade, contra o burguês que o explora diariamente. Dirigem os seus ataques não só contra as relações burguesas de produção, destroem as mercadorias estrangeiras que lhes fazem concorrência, quebram as máquinas, queimam as fábricas e esforçam-se para reconquistar a posição perdida do trabalhador da Idade Média. (MARX; ENGELS, 2014, p. 47)

Mesmo assim, as lutas permaneciam limitadas e não conseguiam conter o avanço do sistema capitalista, sendo necessário encontrar uma forma de oposição mais forte, que pudesse avançar na luta de classes.

No ano de 1824 foi aprovada pelo Parlamento inglês a lei que permitia a livre associação, que até então era restrita à classe dominante. Embora associações sindicais⁶ já existissem na Inglaterra, a lei favoreceu a organização dos trabalhadores.

Segundo Marx e Engels (2014), com o desenvolvimento da indústria o proletariado se multiplicou, adquirindo consciência de sua força, e começou a formar coalizões contra os burgueses em defesa de seus salários. Esse movimento em alguns momentos conseguia conquistas em termos salariais; entretanto, o maior resultado da luta foi sua união, pois a luta de classes é também uma luta política. A exploração da força de trabalho constitui um dos elementos principais para a manutenção do capitalismo, por isso a luta econômica é fundamental para o despertar da luta política. Nesse sentido, a união dos trabalhadores transforma-se em um fator de resistência contra o sistema capitalista e contra a exploração do trabalho.

Enquanto a Europa já vivenciava o processo de industrialização desde o século XVIII, no Brasil e em outros países emergentes esse processo só veio a ocorrer no século XX. Assim, o sindicalismo no Brasil não se deu da mesma forma que na Europa: ele surgiu sob forte influência dos imigrantes europeus, que traziam consigo a experiência na luta e tendências anarquistas e socialistas que circulavam em seus países de origem no final do século XIX.

No caso brasileiro, um elemento importante para a reflexão da atuação sindical é a burocracia, que surgiu com o atrelamento dos sindicatos ao Estado por meio do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931 (BRASIL, 1931a).

Esse Decreto estabelecia o controle financeiro do Ministério do Trabalho sobre os recursos dos sindicatos, proibindo a sua utilização pelos operários durante as greves, e definia o sindicato como órgão de colaboração do Estado. Ainda que permitisse aos delegados do Ministério do Trabalho o direito de participar das assembleias operárias, proibia o desenvolvimento de atividades políticas e ideológicas dentro dos sindicatos, vetava sua filiação a organizações sindicais internacionais, negava o direito de sindicalização aos funcionários públicos e limitava a participação de operários estrangeiros nos sindicatos, visto que boa parte da liderança combativa era ainda, naqueles tempos, de origem estrangeira.

⁶ Segundo Antunes (1985), os sindicatos já existiam na Inglaterra desde o século anterior, entretanto eram violentamente reprimidos no desempenho de suas atividades, o que dificultava a organização dos trabalhadores.

(ANTUNES, 1985, p. 59)

Portanto, esse decreto, estabelecido após a criação do Ministério do Trabalho, em 1930, visava sobretudo a coibir a circulação das ideias anarquistas e comunistas nos sindicatos operários brasileiros. Houve um movimento de resistência, por parte dos operários, às imposições do referido decreto, suportando a repressão e a restrição ideológica. Segundo Antunes (1985), apenas 25% dos sindicatos de São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul aceitaram as normas desta lei de sindicalização.

Junto com as lutas sindicais, crescia a mobilização das massas trabalhadoras e em março de 1935 foi fundada a Aliança Nacional Libertadora, frente popular anti-imperialista dirigida pelo [Partido Comunista Brasileiro] PCB, então já tendo Luís Carlos Prestes em suas fileiras. (ANTUNES, 1985, p. 61)

Temendo o avanço das organizações comunistas, o governo Vargas iniciou a repressão, proibindo o direito de greve e dissolvendo a Confederação Sindical Unitária⁷, o que favoreceu o crescimento de entidades conciliadoras, sujeitas ao processo de controle do Estado.

Com o objetivo de intensificar tal controle, foi sancionado em 1939 o Decreto nº 1.402, que instituiu a Comissão de Enquadramento Sindical, vinculando o reconhecimento da categoria ao Ministério do Trabalho. Nesse mesmo ano, foi criado o imposto sindical, na forma de pagamento compulsório de um dia de trabalho por todos os trabalhadores, com o objetivo de constituir fonte financeira para os sindicatos.

As lutas trabalhistas seguintes ao processo de atrelamento dos sindicatos ao Estado ficaram subordinadas à mediação estatal nas relações entre trabalho e capital, fragmentando a luta política e submetendo os trabalhadores à burocratização das entidades sindicais. Embora a luta econômica seja um favorável ponto de partida para a luta política, esse instrumento ficou fragilizado diante do crescimento da repressão e do controle estatal.

Assim, o sindicalismo nasce em uma sociedade específica, na qual a livre concorrência de mercado torna-se componente fundamental do modelo societário. O conflito entre capital e trabalho constitui o eixo central de toda organização sindical e sempre foi enfatizado por Marx (2007), Engels (2007) e Lenin (1961), que atribuíam

⁷ A Confederação Sindical Unitária foi considerada clandestina em 1935, pois fora constituída à margem dos sindicatos oficiais. Como não podiam atuar, iniciaram um levante armado, sem apoio da maior parte da categoria, o que resultou na prisão e morte das lideranças sindicais (ANTUNES, 1985).

grande importância à questão econômica, pois seria esse o ponto de partida para despertar a consciência de classe.

3.2 A emergência da industrialização e a educação no Brasil moderno

No Brasil, desde o fim da monarquia, a educação passou a ser vista como meio capaz de impulsionar o crescimento econômico e tecnológico do país, que, diante do capitalismo em expansão no mundo, ainda apresentava moldes da economia agrícola no início do século XX. A estrutura do ensino e sua democratização para as camadas populares tinham como objetivo primordial preparar o país para o desenvolvimento econômico e tecnológico.

Naquele momento, a educação era tratada como possibilidade de o Estado não somente educar o povo, mas também moldar a elite para a nova sociedade capitalista e burguesa que crescia no país. Após ver fracassado o esboço de uma instrução pública que parecia tomar forma no final do Segundo Império, a República recém-proclamada trouxe, pelo menos no plano institucional, a vitória da concepção laica, promovendo a separação do Estado e da Igreja Católica (SAVIANI, 2011).

A partir da República foi iniciada a implementação das escolas e o governo assumiu a responsabilidade de mantê-las. Neste período, teve destaque a experiência de São Paulo, que buscou desenvolver um sistema de ensino com organização administrativa e pedagógica e estabeleceu os grupos escolares.

Embora essa reforma paulista não tenha chegado a se consolidar, a tendência que ela representava acabou por se impor, como se pode perceber pelas várias reformas da instrução pública encetadas por diversos estados do país na década de 20. (SAVIANI, 2011, p. 30)

Segundo Saviani (2011), embora a reforma paulista de 1920 tenha organizado os grupos escolares que funcionariam sob a regulamentação do poder público, o qual teria também a responsabilidade de os manter, a educação oferecida estava longe de ser popular e universalizada. Naquele período, as escolas atendiam a uma pequena parcela da população, advinda em geral de classes sociais mais favorecidas economicamente.

Enquanto na Europa o capitalismo já estava consolidado no início do século XX, no Brasil ainda existia uma economia centrada no campo, que mesmo com o fim da monarquia continuava ditando as regras políticas. O poder político no período ficou

centrado nos Estados de Minas Gerais e São Paulo, que perpetuavam o sistema coronelista em âmbito eleitoral. Essa configuração impedia a formação de partidos políticos reais; embora tivessem tal denominação, não exerciam função na política brasileira, pois os partidos de oposição surgiam no período eleitoral e logo depois desapareciam (NAGLE, 2009).

Os interesses do campo permaneciam em evidência e o processo de industrialização ainda não estava consolidado no país; entretanto, a acumulação de capital resultante da economia cafeeira e da política protecionista do Convênio de Taubaté⁸ constituíram elementos importantes na transição entre a economia agrária e a capitalista (NAGLE, 2009). Para Nagle (2009), esse instrumento regulador de perdas proporcionou concentração de renda e apropriação da renda de outros setores econômicos, dando elementos para a consolidação do capitalismo no país.

Nesse contexto de efervescência econômica e política, o setor cultural e educacional também foi envolvido no novo modelo social; era necessário adequar toda a vida social ao modelo que estava em ascensão no país.

A educação era vista como mecanismo de crescimento econômico para o país e, para os Pioneiros da Educação, a cultura era o meio para a promoção de uma reforma das consciências, realizando assim o ideal do projeto liberal: a revolução dentro da ordem. O movimento dos pioneiros pretendia criar um “novo modelo de homem”, baseado na racionalidade e no desenvolvimento social, compatível com a racionalidade e a produtividade do novo sistema social vigente.

Uma das maneiras mais diretas de situar a questão consiste em afirmar que o manifesto resultado das transformações sociais mencionadas foi o aparecimento de inusitado entusiasmo pela escolarização e de marcante otimismo pedagógico: de um lado, existe a crença de que, pela multiplicação das instituições escolares, da disseminação da educação escolar, será possível incorporar grandes camadas da população na senda desse progresso nacional, e colocar o Brasil no caminho das grandes nações do mundo; de outro, existe a crença de que determinadas formulações doutrinárias sobre a escolarização indicam o caminho para a verdadeira formação do novo homem brasileiro (escolanovismo). A partir de determinado momento, as formulações se integram: da proclamação de que o Brasil, especialmente no decênio da década de 1920, vive uma hora decisiva, que está exigindo outros padrões de relações de convivências

⁸ A economia cafeeira passava por um momento crítico, de preços baixos e prevendo colheita de uma safra recorde. Após reunião ocorrida em 1906 em Taubaté, conseguiu-se que o governo federal comprasse a produção excedente. Organizado dentro dos princípios da “política dos governadores”, acordou-se uma intervenção do governo federal no comércio de café com a finalidade de proteger o lucro dos produtores desses estados (NAGLE, 2009).

humanas, imediatamente decorre a crença na possibilidade de reformar a sociedade pela reforma do homem, para o que a escolarização tem um papel insubstituível, posto que é interpretada como o mais decisivo instrumento de aceleração histórica. (NAGLE, 2009, p. 115-116)

Segundo Monarcha (1989), o projeto de transição idealizado pelos Pioneiros da Educação (escolanovismo) utilizou a fábrica como modelo para uma nova pedagogia social. Com seu caráter colaborativo, o novo formato industrial mantinha no mesmo ambiente funcionários com diferentes funções, com o objetivo principal de executar determinado projeto comum.

A criação dos grupos escolares e a formação dos professores nesse período estiveram intimamente ligadas a esse ideal de nova sociedade e de “novo homem”; o modelo social vigente acreditava que a escolarização da população seria uma forma de alavancar o crescimento econômico e cultural, rompendo com o que consideravam “atraso” diante de outros países desenvolvidos. Nesse contexto, as organizações associativas docentes cumpriram importante papel na luta por condições de trabalho e valorização profissional dos professores.

3.3 Profissionalização docente e organizações associativas: o professor como trabalhador

Segundo Vicentini e Lugli (2009), estudar a gênese do sindicalismo docente no Brasil durante a consolidação do capitalismo no país ainda é um desafio, pois faltam pesquisas sobre o surgimento das primeiras associações em diversos estados bem como o estudo do acervo dessas organizações. Existem registros das primeiras associações de professores, da existência do Grêmio de Professores Primários, em Pernambuco, e da Associação de Professores Paroquiais Católicos Teuto-Brasileiros do Rio Grande do Sul (CATANI, 2003).

Ao consultar o acervo da Biblioteca Nacional Digital Brasil⁹, constatou-se que o Grêmio de Professores Primários de Pernambuco redigia e enviava quinzenalmente a seus sócios uma revista com o mesmo nome da associação. No primeiro exemplar da revista, publicado no ano de 1883, a associação relatava a realidade do ensino na província e a importância da instrução primária.

⁹ A pesquisa no banco de dados da Biblioteca Nacional Digital Brasil foi realizada nos meses de maio e junho de 2018. Nesse acervo é possível encontrar os exemplares digitalizados das revistas citadas.

[...] o Grêmio dos Professores Primários, órgão de uma associação que também assim se denomina, hoje se apresenta na arena jornalística, com passos vacilantes, é verdade, mas crenças firmes na realidade de um futuro mais risonho sobre a instrução primária dessa província.

A regeneração de uma sociedade qualquer até chegar ao seu relativo aperfeiçoamento ainda não foi obra de governo algum. Suas causas, sua origem encontra-se nos fundamentos lançados pela instrução primária, obra sempre de uma intelligencia esclarecida e devotada ao bem-estar da espécie humana. (O GRÊMIO DOS PROFESSORES PRIMÁRIOS, 1883, p. 1)

Na apresentação da revista, o editor enfatiza sua preocupação com as políticas voltadas para a instrução pública, com os professores leigos e com a falta de investimentos necessários para o desenvolvimento da Educação.

Borges e Lemos (2009) relatam em seu artigo a mobilização dos professores primários públicos na década de 1880. Naquele período, tiveram início reflexões e discussões sobre as condições do trabalho docente, que começava seu processo de profissionalização, abordando a pressão do governo com as novas leis, os baixos salários e as condições precárias das escolas. Ao analisar os documentos do período, os autores verificaram que era comum, na época, a utilização de argumentos para culpar os professores pela qualidade da educação e pelo fracasso na expansão do ensino público. No entanto, os professores responderam às acusações por meio de um manifesto impresso e divulgado em 1881, e logo após essas mobilizações surgiram associações de professores em alguns estados.

A Associação de Professores Paroquiais Católicos Teuto-Brasileiros do Rio Grande do Sul foi criada em 1898 e funcionou até a década de 1930. Segundo Vicentini e Lugli (2009), constituía um espaço em defesa dos interesses católicos e tinha o objetivo de colaborar com o desenvolvimento das escolas da região.

Em 1901, foi criada em São Paulo a Associação Beneficente do Professorado Público de São Paulo. Na primeira edição de sua revista a entidade declarou que, após 24 anos de luta, enfim se conseguiu montar a associação que visava à união dos professores. Nesse primeiro exemplar ressaltou-se a importância de eleger um conselho deliberativo que atuaria por três anos na organização da associação. Foram elencados os objetivos desse conselho:

- 1) Guiar e orientar os professores, quando consultado; 2) Indicar aos professores quaes os methods que devem seguir no ensino; 3) Representar ao governo sobre os livros que devem ser adoptados nas

escolas e os que devem ser condenados; 4) Propôr ao governo as medidas que devem ser adoptadas com relação ao ensino; 5) Representar ao Congresso sobre as modificações a fazer nas leis do ensino público; 6) Chamar os professores à ordem em caso de desharmonia entre elles; 7) Aconselhar a permuta ou remoção àquelles que se acharem em difficuldades em qualquer localidade, procurando os meios de lhes facilitar a transferência; 8) Incumbir uma comissão de elaborar o Manual do Professor Público; 9) Recorrer aos poderes competentes, um caso de injustiça ou constrangimento que soffrer qualquer membro do professorado; 10) Indicar ao professorado o melhor caminho a seguir para conseguir-se ter um representante no Congresso Estadual. (ARANTES, 1902, p. 10)

As associações, que inicialmente tinham caráter assistencial, com o propósito de ajuda mútua aos seus membros, no final do século XIX e início do século XX começaram a fazer incursões no campo das políticas educacionais, incluindo em suas pautas reivindicações em prol da carreira e da educação pública, que estava em processo de expansão no país. De acordo com o estudo realizado por Vicentini e Lugli (2009), outras iniciativas ligadas aos professores de educação básica surgiram ao longo das primeiras décadas do século XX. Além dessas novas iniciativas em Estados como São Paulo, Minas Gerais e Paraná, foi criada em 1919 a Liga do Professorado Católico, da qual fizeram parte cerca de 40 associações.

A participação docente em entidades sindicais ao longo da história foi marcada por rupturas entre o surgimento de novas associações e o desaparecimento de outras. Isso prejudicou o movimento sindical, pois, enquanto outros setores iniciaram suas organizações ainda no final do século XIX, os docentes passaram a ter um sindicato ativo somente a partir de 1945, (CRUZ, 2008).

Durante o III Congresso Sindical, realizado no início dos anos 1960, após manifestações dos trabalhadores brasileiros foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). A direção desse grupo era formada pelos principais líderes sindicais e tinha como principal objetivo combater a ligação das entidades com os patrões nas confederações nacionais. Segundo Antunes (1985), o CGT, especialmente no governo de João Goulart, foi a expressão mais significativa do movimento sindical brasileiro, sendo também importante nas greves entre a renúncia do presidente Jânio Quadros e a ascensão de João Goulart.

No início dos anos [19]60, através das Ligas Camponesas lideradas por Francisco Julião e dos Sindicatos Rurais dirigidos pelo Partido Comunista Brasileiro, intensificou-se a mobilização camponesa, tendo como bandeira principal a reforma agrária. No ano de 1963 fundou-se a Confederação Nacional dos Trabalhadores Agrícolas (Contag),

sendo também elaborado o Estatuto do Trabalhador Rural, que expressava parte das reivindicações dos trabalhadores do campo. Dessa maneira suas lutas uniam-se às dos trabalhadores urbanos. A mobilização popular atemorizava cada vez mais os setores conservadores da sociedade brasileira; as reformas de base do Governo Goulart, especialmente a reforma agrária, contavam com o apoio crescente das classes subalternas. O CGT, revertendo a estrutura sindical criada na década de [19]30, agora utilizava-a como um instrumento de pressão junto ao aparelho do Estado, objetivando a consolidação de um governo democrático e popular. (ANTUNES, 1985, p. 74)

A movimentação popular na época buscava ampliar as reformas de base e formar uma frente popular e democrática; no entanto, os setores reacionários da sociedade objetivavam barrar os avanços populares.

Enquanto estavam em curso a crítica e a denúncia do corporativismo e da burocracia sindical no intuito de romper com a estrutura sindical vigente, buscando relações mais democráticas e uma ligação real com a classe trabalhadora, aconteceu o golpe civil militar no Brasil, com o objetivo sobretudo de barrar os avanços da classe operária e de reformas importantes no país. Em 1964, o presidente João Goulart foi deposto e se instaurou o regime militar; o CGT e outras organizações populares foram proibidos de atuar e suas lideranças foram presas. Após esse processo de ruptura democrática e perseguição dos líderes sindicais, as mobilizações sindicais ficaram comprometidas, retornando lentamente durante os anos seguintes.

A década de 1970 foi marcada pela volta da classe operária à cena política. Motivada pelo forte arrocho salarial do período, a luta dos trabalhadores ignorou a legislação sindical e a repressão e rompeu com a Lei nº 4.330, “Lei Antigreve” (BRASIL, 1964), que dificultava a organização dos trabalhadores e restringia o direito à greve no Brasil.

A Lei nº 4.330 de 1964 proibia a greve de servidores públicos da União, de estados, territórios, municípios e autarquias. No caso dos professores de escolas públicas, entretanto, no final dos anos de 1970 aconteceram duas grandes greves na rede estadual de São Paulo. A primeira, em 1978, foi motivada pelas perdas salariais que afetavam todos os trabalhadores no período e pela luta por um estatuto do magistério que contemplasse os anseios da categoria; a segunda, em 1979, foi alvo de repressão pelo então governo Paulo Maluf, que impediu até o desconto para a manutenção do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo

(Apeoesp) em folha de pagamento, sob a alegação de que a organização não era um sindicato.

De forma geral, até a década de 1970 o modelo associativista docente objetivava a melhoria da qualidade de vida dos professores por meio das reivindicações trabalhistas, mas também pela formação de uma rede de serviços para amenizar as dificuldades dos associados; contudo, diversas vezes invocava o caráter sacerdotal da profissão e havia uma preocupação constante em manter respeito às autoridades políticas, e mesmo as passeatas eram realizadas com a preocupação de manter a ordem, para marcar a distância da metodologia de luta utilizada pelos operários (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 105).

Impulsionados pelo modelo do Novo Sindicalismo¹⁰, as associações cederam lugar a uma atuação mais ligada ao professor como trabalhador e à visão do Estado como patrão.

Embora permanecesse em algumas entidades, o modelo associativo não correspondia mais aos anseios da categoria docente, que acreditava que a luta sindical deveria ser um elemento de transformação social. O novo modelo sindical proposto buscava aproximação com a base trabalhadora e participação ativa na luta pela expansão da educação pública e por mais recursos. Conquanto o direito à organização sindical dos servidores públicos só tenha passado a existir com a CF/1988 (BRASIL, 1988), na década de 1980 o Novo Sindicalismo foi praticado dentro das associações de professores com o objetivo de estabelecer relações mais abertas e democráticas com a categoria, atrelando sua luta à busca por uma educação pública de qualidade para a classe trabalhadora.

As associações docentes desempenharam importante papel no país na luta por uma educação de qualidade e que atingisse as camadas populares; entretanto, apenas com o Novo Sindicalismo as entidades sindicalistas docentes adotaram a visão do professor como trabalhador, aproximando-o das demais categorias na luta por direitos trabalhistas. A passagem do associativismo para o sindicalismo docente aconteceu durante a década de 1970 e início da década de 1990 (FERRAZ; GINDIN, 2014).

¹⁰ O conceito de Novo Sindicalismo aplicado corresponde ao utilizado por Mattos (2003): um movimento que alia a luta corporativa com os movimentos de transformação social. Nascido na década de 1970, buscava uma ação sindical transformadora, capaz de romper com a burocracia sindical e transformar a sociedade.

O sindicalismo docente constituiu-se um elemento fundamental no país para a luta por direitos trabalhistas para os professores, bem como sua participação na elaboração de políticas públicas para a educação foi de extrema relevância para o cenário educacional brasileiro.

No próximo capítulo será analisado o estudo de caso da elaboração e implementação do *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c), com ênfase na participação docente e na luta dos professores por direitos trabalhistas e condições de trabalho na referida cidade.

4 PLANO DE CARREIRA E ESTATUTO DO MAGISTÉRIO DE SUZANO

Neste capítulo serão apresentadas as características geográficas, econômicas e políticas do município de Suzano/SP, bem como as políticas públicas para a Educação realizadas no período do governo do PT na cidade (2005 - 2012), com foco na Lei Complementar nº 190, de 8 de julho de 2010, que criou o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Suzano, e na Lei nº 4.392/2010, que criou o Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação e do Quadro Pessoal da Guarda Civil Municipal de Suzano. A Lei Complementar nº 190/2010 e a Lei nº 4.392/2010 possuem um livro especial que trata especificamente dos profissionais da Educação; no presente trabalho será abordado apenas o capítulo referente ao estatuto e ao plano de cargos, carreiras e vencimentos dos professores do município estudado (SUZANO, 2010a, 2010c).

4.1 Políticas públicas na gestão do PT: democracia em debate

O município de Suzano está localizado na Região Metropolitana de São Paulo, no Alto Tietê, com uma área de 206,236 km² e população estimada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017) para 2018 de 294.638 habitantes, sendo fortemente caracterizado pelas atividades industrial, comercial e hortifrutigranjeira.

Com Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,765, Suzano ocupa a 289ª posição entre os 5.565 municípios brasileiros, segundo o *Atlas de desenvolvimento humano do Brasil* (2010). O rendimento médio mensal dos trabalhadores formais do município, de acordo com o IBGE (2017), é de três salários mínimos, e o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* é de R\$ 32.871,69, o que o coloca na 183ª posição no *ranking* do PIB estadual.

A fundação oficial do município de Suzano ocorreu em 11 de dezembro de 1890, devido à expansão ferroviária que incorporou a Estrada de Ferro São Paulo – Rio de Janeiro à Central do Brasil, e pela necessidade da construção de uma estação ferroviária, a que originalmente foi dado o nome de Piedade, mas que popularmente era chamada de Guaió, devido ao nome do rio que cortava o local (REVISTA..., 1978).

Moradores oriundos da região de Mogi das Cruzes promoveram o desenvolvimento local, e em 1894 passou a ser chamada oficialmente de Estação

Guaió. Em virtude do crescimento, os moradores passaram a reivindicar que fosse instalada na localidade uma estação para trens suburbanos; no entanto, a administração da Central do Brasil recusou-se a melhorar as instalações locais. Tal pedido só foi atendido quando dirigido ao engenheiro Joaquim Augusto Suzano Brandão, que morava em Mogi das Cruzes e realizou os estudos necessários para atender à proposta dos moradores, e assim foi construída a nova estação. Como forma de agradecimento, os moradores trocaram o nome da estação de Guaió para Suzano, rebatizando a localidade. A troca oficial do nome aconteceu em cerimônia pública no dia 22 de dezembro de 1907 (REVISTA..., 1978).

No início do século XX, o povoado recebeu grande número de imigrantes de origem japonesa e italiana, o que promoveu um amplo crescimento do local. Mas Suzano tornou-se município somente em 1948, emancipando-se da cidade de Mogi das Cruzes na gestão do governador Ademar Pereira de Barros (REVISTA..., 1978).

Nesses 71 anos de emancipação da cidade, Suzano contou com o governo de 20 prefeitos, sendo que alguns ocuparam o cargo por mais de um mandato, conforme demonstra o quadro a seguir.

Quadro 1 – Prefeitos da cidade Suzano/SP desde sua emancipação (1948)

Nome	Partido*	Período
Abdo Rachid	PSD	1949 - 1953
Alberto Nunes Martins	UDN	1953 - 1957
João Alves Machado	PSD	1957 - 1961
Firmino José da Costa	PDC	1961 - 1965
Paulo Portela	PSP	1965 - 1969
Pedro Sinkaku Miyahira	Arena	1969 - 1973
Firmino José da Costa	Arena	1973 - 1977
Estevam Galvão de Oliveira	Arena/PDS	1977 - 1982
Aristides José Rodrigues	PDS	1982 - 1983
Firmino José da Costa	PMDB	1983 - 1987
Pedro Ishida	PMDB	1987 - 1988
Firmino José da Costa	PMDB	1988
Estevam Galvão de Oliveira	PFL	1989 - 1992

Nome	Partido*	Período
Paulo Fumio Tokozumi	PMDB	1993 - 1996
Estevam Galvão de Oliveira	PFL	1997 - 2000
Estevam Galvão de Oliveira	PFL	2001 - 2004
Marcelo de Souza Cândido	PT	2005 - 2008
Marcelo de Souza Cândido	PT	2009 - 2012
Paulo Fumio Tokozumi	PSDB	2013 - 2016
Rodrigo Kenji Ashiuchi	PR	2017 - atual

* Legenda das siglas partidárias: PSD – Partido Social Democrático; UDN – União Democrática Nacional; PDC – Partido Democrata Cristão; PSP – Partido Social Progressista; Arena – Aliança Renovadora Nacional; PDS – Partido Democrático Social; PMDB – Partido Movimento Democrático Brasileiro; PT – Partido dos Trabalhadores; PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira; PFL – Partido da Frente Liberal; PR – Partido Republicano.

Fonte: a autora, com base nas informações disponíveis no site da Câmara Municipal de Suzano/SP.

Ao observar os partidos políticos que governaram a cidade desde sua emancipação, percebemos a prevalência de partidos de direita, com pouca alternância no poder, destacando-se a presença de Arena, PMDB e PFL. Esse ciclo foi rompido com o prefeito Marcelo de Souza Cândido, do PT, no ano de 2004, eleito com 60.830 votos, correspondentes a 48% do total.

Um aspecto central da campanha do candidato do PT foi a proposta de executar o orçamento participativo (OP), com a finalidade de romper com os modelos políticos utilizados no município até aquele momento. A vitória da coligação partidária composta por PT, Partido Popular Socialista (PPS), Partido da Mobilização Nacional (PMN) e Partido Comunista do Brasil (PCdoB), segundo Bassi (2015), foi um acontecimento expressivo, pois a gestão do governo municipal perdurou mais de 30 anos com o mesmo grupo político, de traços conservadores e patrimonialistas.

O centro do programa de governo de 2004 foi a democracia participativa, com foco na transparência e ênfase no controle popular por meio dos conselhos municipais. A participação popular foi amplamente divulgada como plataforma de campanha em 2004, e após a vitória da coligação teve início o processo de implantação dessa proposta.

Nessa direção, ao longo de 2005 o governo realizou várias atividades e seminários, com a perspectiva de discutir e implantar políticas em torno do compromisso da participação popular que figurava nas diretrizes. Também nesse ano, a propósito da elaboração do plano

plurianual (PPA), foi desencadeado o plano plurianual popular. Este foi um processo de consulta popular realizado por meio de reuniões plenárias em distritos da cidade. As propostas da população foram registradas e incorporadas no projeto de lei do PPA, depois enviado à Câmara Municipal. Segundo dados oficiais, todo o processo de consulta, composto por plenárias e reuniões, contou com a participação de mais de 5.600 pessoas. No segundo ano foi implantado o processo de OP, inspirado no modelo desenvolvido em Porto Alegre, no contexto de elaboração da proposta de Lei Orçamentária Anual (LOA). Cumpre destacar que a elaboração da LOA, como todo planejamento orçamentário, é da responsabilidade e competência jurídica do Poder Executivo, determinadas constitucionalmente. A submissão de parte do orçamento à consulta popular, no caso da OP, é decisão política do Poder Executivo, que acata o resultado da consulta como deliberação pública. (BASSI, 2015, p. 56)

Segundo a Constituição Federal (BRASIL, 1988), é do Executivo municipal o poder de proposição da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), que determina as políticas públicas e as prioridades para o exercício seguinte e da LOA, cuja principal função é estimar as receitas e fixar a programação das receitas para o exercício financeiro; no entanto, o governo do PT optou por cumprir a plataforma de campanha e iniciou o processo de participação popular nas decisões orçamentárias da cidade, por meio do OP. Para Bassi (2015), foi iniciado o processo de participação popular logo no primeiro ano de governo, mas nos dois primeiros anos tais ações não possuíam delineamento claro de uma política pública específica.

No âmbito da Secretaria de Educação, foram estabelecidas ações com o objetivo de fortalecer a participação popular. Claro exemplo disso foi a aprovação da Lei n.º 3.973/2005, que criou o conselho de escola (SUZANO, 2005b). O objetivo da lei era promover o conselho como um órgão autônomo, com função consultiva e deliberativa; o art. 6º da lei estabelecia os seguintes objetivos:

- I – ser a base de democratização do sistema municipal de ensino, com a participação ativa do munícipe, como sujeito do processo educacional;
- II – propiciar a mais ampla participação da comunidade no processo educacional da unidade, reconhecendo o seu direito e dever quanto a isso;
- III – garantir a democracia plena na gestão financeira da unidade, naquilo que ela tem autonomia em relação à receita e às despesas;
- IV – contribuir para a qualidade do ensino ministrado na unidade;
- V – integrar todos os segmentos da unidade na discussão pedagógica e metodológica;
- VI – integrar a escola nos contextos social, econômico, cultural em sua área de abrangência;
- VII – levar a Unidade Escolar a interagir em todos os acontecimentos

de relevância que ocorreram ou que venham a ocorrer em sua área de abrangência;

VIII – ser uma das instâncias da construção e do exercício da cidadania. (SUZANO, 2005b)

Após a criação da “Lei do Conselho” (SUZANO, 2005b), foi realizado com os conselheiros um amplo processo de formação em dois módulos, sendo que o primeiro envolveu as temáticas classe, gênero, etnia, geração, orçamento e as decisões dentro da escola, e o segundo módulo tratou de relações de poder na escola e na sociedade, relações de poder e indisciplina na escola, associação de pais e mestres e conselho escolar, inclusão, ciclos e avaliação.

Entende-se que também cabe ao poder público o comprometimento com as propostas que contribuam para a superação da fragmentação do conhecimento que pautam o senso comum. Nesse sentido, desde o início da administração do município de Suzano, fazia parte do rol de possibilidades de ações formativas e participativas da Secretaria Municipal de Educação (SME), voltadas para a democratização da gestão escolar, a proposta de elaboração e realização de cursos de formação política de conselheiros e conselheiras de escola. Enquanto o projeto de lei para a criação dos conselhos escolares do município era elaborado, e durante sua tramitação na Câmara Municipal, discutia-se na SME qual seria a proposta mais viável para o desenvolvimento dos cursos, considerando-se a função social da escola, seus integrantes como sujeitos históricos e sociais, o histórico do município, a necessidade de democratizar as relações e a expectativa depositada, pela população, no governo municipal quanto à participação popular nos diferentes espaços do município. (PERRELLA, 2015, p. 138)

Para Camargo (2015), a discussão sobre a gestão democrática do ensino não está restrita ao campo educacional; é necessário fazer uma reflexão sobre o impacto desses princípios na construção social e na relevância atribuída a tais princípios na sociedade capitalista globalizada. A participação popular na tomada de decisões é vista normalmente como irrelevante e desqualificada, assim como os princípios democráticos aplicados à gestão escolar, a qual historicamente está totalmente ligada a princípios autoritários e hierárquicos.

A decisão de elaborar uma lei que garantisse a participação de pais, equipe escolar e comunidade nas decisões de um conselho escolar com poderes consultivos e deliberativos quebrou o paradigma do despreparo da classe trabalhadora em opinar e decidir sobre os rumos da escolarização da comunidade. De acordo com Paro (2003), a participação popular nas instituições escolares possui relação com a qualidade do ensino ofertado nas escolas públicas do país, que, devido às condições

precárias, não são capazes de oferecer uma educação de qualidade para a classe trabalhadora.

O princípio da gestão democrática é assegurado na CF/1988, que passa a garantir os seguintes princípios, conforme art. 206:

- I – igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II – liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
- III – pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- IV – gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
- V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;
- VI – gestão democrática do ensino público, na forma da lei;
- VII – garantia de padrão de qualidade;
- VIII – piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. (BRASIL, 1988)

Ao estabelecer a gestão democrática como um dos princípios da educação brasileira, a CF/1988 (BRASIL, 1988) assegura à comunidade a participação nas decisões acerca da educação; entretanto, por conta da tradição autoritária da gestão escolar nas escolas brasileiras, esse direito ainda não foi amplamente implementado. Segundo Camargo (2015), nenhuma outra carta constitucional fez referência a esse princípio anteriormente; o autor considera que tal fato está associado à luta pela democratização do país e às eleições diretas das décadas de 1970 e 1980.

No caso de Suzano, embora a Lei do Conselho (SUZANO, 2005b) e a política de formação popular dos conselheiros fossem aplicadas logo no início do governo, foi necessário ainda percorrer um longo caminho em busca da efetivação de uma gestão democrática no âmbito escolar e da SME. O governo municipal estabeleceu cinco prioridades para a administração do município: inclusão social; combate à corrupção; cidade legal; participação popular; e desenvolvimento sustentável. Por sua vez, a SME também estabeleceu suas prioridades para a política educacional do município: democratização do acesso e permanência na escola; democratização da gestão; busca da melhoria na qualidade do ensino; educação inclusiva; Educação de Jovens e Adultos (CAMARGO, 2015, p. 40).

Embora desde o início da gestão do PT na cidade houvesse uma cobrança pela valorização dos professores e pela criação de um plano de cargos e carreira do magistério municipal, o partido não esboçou em suas diretrizes nenhum item referente

à carreira do magistério, fato este que foi utilizado pela oposição na tentativa de potencializar uma insatisfação dos funcionários, buscando desestabilizar o governo.

A valorização dos professores naquele momento não aparecia nas prioridades estabelecidas pelo governo petista; suas metas restringiam-se ao problema do acesso e da permanência dos alunos nas escolas, implementando o transporte escolar gratuito, o programa de merenda escolar baseado em suprir as necessidades nutricionais nas principais refeições dos alunos, o fornecimento de materiais escolares gratuitos, entre outros. Para responder ao objetivo de democratizar a gestão da secretaria e das escolas, a administração da pasta promoveu o fortalecimento dos conselhos escolares e do Conselho Municipal de Educação (CME), e com a finalidade de melhorar a qualidade de ensino nas diferentes modalidades estabeleceu uma política de formação de professores pautada em responder às demandas dos educadores nos diferentes níveis de ensino e nas diversas áreas do conhecimento.

No aspecto concernente à democratização da gestão pública educacional, a decisão de criar o Grupo de Apoio à Gestão Democrática¹¹ constituiu um avanço nos debates democráticos. Esse grupo acompanhou todas as ações ligadas à participação popular e ao processo de democratização das escolas, nas eleições dos conselhos escolares, no suporte ao CME, ao Conselho de Alimentação Escolar (CAE) e aos Conselhos de Acompanhamento e Controle Social (Cacs), atuando inclusive nas plenárias de OP realizadas no período do governo.

A principal função do Grupo de Apoio à Gestão Democrática era subsidiar os conselhos para uma atuação autônoma diante do governo municipal. Nesse aspecto, as formações realizadas contribuíam com suporte técnico para resolver as demandas colocadas em pauta. Os conselhos integravam família, comunidade, alunos, funcionários e docentes, objetivando construir um controle social crítico e autônomo.

Após a saída do primeiro secretário de Educação da gestão petista, as maiores críticas ao governo centravam-se na grande rotatividade de secretários no período, fato que prejudicou a relação da comunidade escolar com o governo. Em um período de três anos, a SME de Suzano foi administrada por quatro secretários, como mostra o quadro a seguir.

¹¹ Vinculado ao gabinete do secretário, o Grupo de Apoio à Gestão Democrática foi estabelecido na SME logo no início do governo pelo secretário da pasta, tendo permanecido até o fim do governo do PT, mesmo com a troca de secretários no período.

Quadro 2 – Secretários de Educação no período do governo do PT em Suzano

Secretário	Período
Rubens Camargo	2005 - 2006
Maria Aparecida Perez	2006 - 2007
Valdicir Stuari	2007 - 2009
Eduardo Caldas	2009
Rosimeire de O. Nascimento	2009 - 2010
Sônia Maria P. Kruppa	2010 - 2012

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa.

No período de 2005 a 2012, mesmo com a troca de secretários, a equipe da gestão democrática permaneceu trabalhando na formação, suporte e organização dos conselhos escolares e conselhos municipais ligados à SME. Segundo Kruppa (2015), a democracia é uma forma de realização política e não se restringe à participação nas decisões; está intrinsecamente ligada ao conteúdo e à qualidade da ação, modificando as diretrizes políticas em questão.

No âmbito da SME de Suzano, as ações desenvolvidas na gestão do PT foram articuladas pelo Grupo de Apoio à Gestão Democrática que, posteriormente, na administração de Sônia Kruppa, instituiu o Colegiado Central da SME, órgão com poder deliberativo no qual todos os membros possuíam igual poder de decisão acerca das questões educacionais, organizacionais e administrativas.

4.2 A construção do estatuto e do plano de carreira municipal de Suzano/SP

Ao assumir o comando da cidade de Suzano, o prefeito do PT encontrou o quadro de servidores da prefeitura contratados no regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sem regime próprio de previdência, utilizando, portanto, o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) para fins de benefícios e aposentadoria dos funcionários.

Embora segundo a legislação nacional o poder público deva elaborar planos de carreira, cargos e salários para os professores (BRASIL, 1988, 1996b, 1996c; CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, Parecer CNE/CEB nº 10 de 1997, 1997b), no início da gestão petista, em 2005, a cidade de Suzano ainda não possuía uma

legislação que contemplasse a carreira e a valorização do magistério municipal. Naquele ano, os professores da cidade contavam apenas com o *Estatuto do magistério público municipal*, Lei nº 2.828, de 7 de janeiro de 1994 (SUZANO, 1994), que não abrangia a realidade da rede, que naquele momento atendia educação infantil, creche, ensino fundamental e educação de jovens e adultos (EJA), pois a referida lei amparava apenas os professores de educação infantil, dado que na época em que foi aprovada o município só oferecia essa etapa da educação básica.

Após a vitória da coligação do PT, o Sindicato dos Funcionários Públicos e Servidores Públicos da Câmara Municipal, Autarquias, Fundações e Prefeitura Municipal de Suzano (Sindserv) procurou a gestão da SME e o prefeito municipal para solicitar a realização de um novo estatuto e plano de carreira para todos os servidores; entretanto, tal proposta só foi atendida no ano de 2007, por intermédio do Decreto nº 7.610/07 (SUZANO, 2007a), que instituiu um GT com membros do sindicato, servidores da Educação e governo para elaborar uma proposta de estatuto e plano de carreira para os funcionários da SME. No caso dos servidores da Educação, os representantes foram eleitos em assembleia sindical no dia 29 de junho de 2007, para compor o GT.

A composição do GT era de dez membros titulares representantes da rede de ensino municipal e oito suplentes; três membros titulares, representantes do Sindserv; dois membros titulares representantes da SME e um suplente; um membro titular representante da Secretaria Municipal de Negócios Jurídicos; um membro titular da Secretaria Municipal de Administração; e um membro titular da Secretaria Municipal de Finanças.

A representação dos professores ficou a cargo do Sindserv, pois os professores da rede municipal de Suzano não possuem sindicato próprio da categoria como em outros municípios brasileiros. Tal situação repete-se em outros municípios da Região Metropolitana de São Paulo, cujos servidores são representados pelo Sindserv (Mogi das Cruzes, Poá, Guararema, Itaquaquecetuba, Arujá, Mauá, Santo André, São Bernardo, São Caetano do Sul, Guarulhos). A tentativa de fundação de um sindicato da categoria docente sempre foi frustrada pelas investidas da diretoria do Sindserv, que, com receio de perder o direito de representar os docentes, conforme consta em sua carta sindical, utilizava de diversos meios para coibir qualquer organização dos professores.

Na primeira reunião do GT instituído pelo Decreto nº 7.610/07 (SUZANO, 2007a), realizada em 8 de novembro de 2007, foi eleita a representante sindical como coordenadora do grupo, e ficou estabelecido que todos os membros deveriam assinar a folha de frequência da reunião para posteriormente entregar em seus postos de trabalho. Durante a segunda reunião, no dia 23 de novembro de 2007, foram retomados alguns assuntos, entre eles a eleição do relator do grupo, que não pudera ser concluída na primeira reunião, pois ninguém do grupo manifestou interesse em exercer a função.

A coordenadora do GT sugeriu o nome de uma professora que não fazia parte do grupo, mas possuía formação jurídica e educacional; uma das professoras presentes, representante dos professores, sugeriu outro nome, sendo ambos levados à votação. A professora sugerida pela coordenadora do GT foi eleita e a segunda indicada ficou como suplente do cargo de relatora.

Seguindo a reunião, a coordenadora do GT explicou que o regimento interno deveria seguir as diretrizes legais fixadas pelo MEC e pela SME. A secretaria deveria guiar-se pela CF/1988 (BRASIL, 1988) e pela LDB/1996 (BRASIL, 1996), entre outras leis, pois o princípio da gestão democrática e participativa era um anseio dos profissionais da área. Segundo consta na ata da reunião do dia 23 de novembro de 2007, nesse momento houve manifestação dos representantes dos professores presentes, que questionaram os representantes da SME a respeito da gestão democrática no município, alegando que a diretriz Gestão Democrática e Participativa não estava sendo cumprida no cotidiano das unidades escolares.

Tal alegação deveu-se ao fato de que, segundo os professores presentes, os diretores não tinham preparo técnico e eram a própria negação da diretriz estabelecida, exercendo relações autoritárias e retirando, assim, a autonomia do CE, ao centralizar o poder na sua figura e na manutenção de seu cargo¹². Para os professores, a indicação, pela SME, de diretores que não compunham o quadro de professores efetivos do município nem integravam a carreira do magistério municipal, como forma de provimento da função, era um desrespeito à categoria. A representante da SME presente na reunião reconheceu que a indicação de diretores era uma prática obsoleta e contrária à política de governo aplicada pelo PT, informou que a SME estava buscando alternativas para resolver o problema e que a composição do GT em

¹² Nesse período, os diretores escolares ainda ocupavam cargo em comissão e eram escolhidos pela equipe da SME.

processo paritário fazia parte das ações do governo para a valorização dos profissionais da Educação.

A prática de indicação dos diretores em função comissionada acontecia desde a emancipação do município; eram contratados profissionais oriundos da rede, mas também profissionais sem vínculo com a Prefeitura Municipal de Suzano, vigorando neste caso a prática de indicação política. Segundo Paro (2003), a prática de indicação pode acontecer com uma exigência prévia de qualificação, por indicação política ou uma combinação dos dois critérios. No caso de Suzano, ao assumir o governo da cidade, o PT exonerou os diretores indicados pelo governo anterior e iniciou o processo de contratação observando o critério de qualificação profissional, mas o provimento do cargo continuou a ser comissionado. Essa situação só foi alterada com a aprovação do *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano*, Lei Complementar nº 190/2010 (SUZANO, 2010a), e do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação*, Lei nº 4.392/2010 (SUZANO, 2010c), que instituiu a eleição para o cargo de coordenadores educacionais, antigo cargo de diretor.

Segundo a ata da terceira reunião, realizada em 7 de dezembro de 2007, foi entregue o calendário escolar do ano de 2008 para que fossem programadas as próximas reuniões e foi solicitado aos representantes da SME espaço nos horários de trabalho pedagógico coletivo (HTPCs) para que fossem realizadas discussões com os professores e funcionários sobre o estatuto e o plano de carreira.

As reuniões subsequentes trataram da participação dos docentes e profissionais da Educação nos trabalhos do GT, e como medida para efetivar essa participação foi sugerida a eleição de novos representantes por escola e a elaboração de uma minuta de participação, com questionamentos a serem respondidos pelos servidores.

Recorrente nas reuniões foi a questão da divulgação das ações realizadas pelo GT. Segundo a coordenadora do grupo, o sindicato disponibilizava em sua página eletrônica espaço para divulgar as ações do grupo, mas um membro do GT respondeu que muitos não possuíam acesso à internet e, portanto, era necessário pensar outras formas de disseminar as informações. A coordenadora ressaltou que esse assunto seria resolvido após a realização de uma reunião para esclarecimento com os diretores, que agiriam como multiplicadores da informação.

Na sétima reunião do grupo, realizada em 9 de abril de 2008, esteve presente o professor Cláudio Fonseca, presidente do Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal de São Paulo (Sinpeem). Ele iniciou sua palestra tratando do marco legal da CF/1988 (BRASIL, 1988); posteriormente, relatou o processo de elaboração do estatuto e do plano de carreira do município de São Paulo. De acordo com ele, foi estabelecido um grupo parecido com o de Suzano, com a finalidade de estudar a carreira docente e elaborar um estatuto que contemplasse as reivindicações categoria.

Segundo o sindicalista, esse grupo formado em 1992 passou por diversas alterações em sua composição, sendo que a primeira contemplava apenas os docentes, incorporando-se em 1993 os funcionários do quadro de apoio à Educação. Para Fonseca, tal fato reflete a concepção de que a escola é um espaço multicelular, em que todos os profissionais colaboram para que a função social da escola seja realizada. O palestrante também enfatizou a importância da construção de diretrizes político-filosóficas no período de vigência do GT de São Paulo, que serviram de paradigma para a construção do estatuto e do plano de carreira do magistério da prefeitura de São Paulo.

Conforme consta na ata da oitava reunião, realizada em 15 de abril de 2008, foi relatada por alguns membros a insatisfação de funcionários do segmento da alimentação escolar por não terem representantes no GT. A coordenadora alegou que a ausência era motivada pela falta de interesse da categoria, e que esse problema poderia ser resolvido se algum interessado resolvesse participar. A respeito da democratização das informações tratadas no GT, foi dito pela coordenadora que tal fato seria resolvido numa reunião com os diretores, que seriam capacitados para passar as informações para o grupo de professores nos HTPCs.

O encontro com os diretores foi agendado para o dia 25 de abril de 2008; segundo a coordenadora, o principal objetivo da reunião seria a reafirmação do comprometimento do prefeito – que fora convidado para o evento – com a elaboração do estatuto e do plano de carreira, além da entrega do roteiro de trabalho contendo diretrizes e questionários a serem aplicados pelos diretores nos HTPCs. Foi ressaltada a importância de uma adesão voluntária dos diretores, para que houvesse maior comprometimento com o trabalho. Foi decidido pelo grupo aguardar os primeiros encontros, para analisar a devolutiva do grupo de diretores.

Nessa mesma reunião, foi levantada a preocupação com uma possível mudança de governo, pois haveria eleições municipais no ano de 2008 e, se os trabalhos do GT não fossem concluídos, isso poderia comprometer a implementação do estatuto e do plano de carreira dos profissionais da Educação. Um representante do governo ressaltou que, mesmo que houvesse mudança na gestão, o GT representava uma abertura de espaço democrático para as discussões referentes à carreira, e que, ainda que tal trabalho não fosse concluído, serviria de pauta de luta para os profissionais e sindicato diante do próximo governo.

Os materiais entregues aos diretores eram compostos por um *kit* com perguntas pontuais sobre diversos assuntos relacionados à carreira, entre eles: provimento de cargos, atribuições, gratificações, formas de ingresso nos cargos de coordenação pedagógica e direção. Foi esclarecido pela coordenadora do GT que cada escola deveria eleger um representante por HTPC e um representante dos funcionários para participar das reuniões, com a finalidade de aproximar a categoria dos trabalhos realizados pelo GT. Cada professor teria seu dia abonado e os funcionários, meio período para participar das reuniões.

Nos dias posteriores à reunião, durante os HTPCs nas unidades escolares era feita uma explanação sobre os objetivos e o trabalho do grupo; em seguida, passava-se à discussão dos temas colocados pelo GT, com temáticas como: jornada de trabalho, faltas abonadas, gratificações, horário de atividade pedagógica, provimento dos cargos de direção, coordenação e supervisão, entre outras. Nos HTPCs realizaram-se votações em torno das propostas elencadas pelos professores e os itens aprovados pela maioria foram encaminhados à discussão no GT.

No encontro do dia 7 de maio de 2008, fez-se um balanço da reunião com os diretores. A diretora de ensino da SME informou que era muito complicado atender ao pedido do GT de liberar, para cada reunião, um representante por HTPC e um funcionário, solicitando então a alteração para um representante por escola. A coordenadora do grupo respondeu que tal decisão fora tomada na última reunião e, portanto, fora acatada por todos os membros presentes. O membro suplente da SME enfatizou o pedido da representante da Educação e uma representante dos profissionais da Educação presente relatou que, no caso de sua escola, era muito difícil deslocar mais de um funcionário, por questões organizacionais. Foi esclarecido que a prerrogativa de participação dos docentes e funcionários foi aceita pelo

secretário municipal de Educação, que estava presente no momento em que foi feita a sugestão.

No caso descrito, observa-se um impasse sobre a participação dos docentes no GT aprovada pelo secretário de Educação, e a realidade das escolas municipais trazida pelos membros representantes da SME. Foi evidenciada a preocupação com a rotina escolar, mediante a ausência de professores e funcionários para participar das discussões sobre a elaboração do projeto de lei do plano de carreira do magistério, demonstrando um distanciamento entre a realidade das escolas e o secretário de Educação do período, que em reunião com o GT aprovou a participação de um representante docente e um não docente nas reuniões, ignorando as necessidades das escolas durante os dias letivos.

Na décima reunião, realizada em 19 de maio de 2008, relatou-se o equívoco dos representantes das escolas ao pensarem que participariam como membros do GT; a coordenadora esclareceu que apenas os representantes instituídos pelo Decreto Municipal nº 7.610/07 (SUZANO, 2007) possuíam direito a voto e participação na organização das atividades, e que a função dos representantes por escola era difundir as informações e trazer devolutivas para o grupo. Houve manifestação de representantes das escolas sobre a indicação de representantes, alegando a ausência de eleições legítimas dentro de algumas escolas e em vez disso a indicação pelo próprio diretor. A coordenadora esclareceu que os funcionários que se sentissem lesados deveriam procurar o GT para esclarecimentos.

Este fato evidenciou que, embora a eleição de representantes por escolas tivesse a prerrogativa de democratizar as decisões sobre a carreira em Suzano, o GT continuou concentrando as decisões e a organização das atividades do grupo apenas nas mãos dos nomes que constavam no decreto municipal. Um dos membros solicitou que fosse iniciado o trabalho das comissões, cuja função era estudar cada temática proposta e socializar com o grupo, pois entendia que faltavam elementos para compreender melhor os aspectos da carreira.

Ainda nessa reunião, um dos membros do GT opinou que as tarefas do grupo necessitavam de assessoria técnica e sugeriu que se solicitasse ao prefeito a contratação de uma empresa para ajudar nos trabalhos e nas demandas da relatoria. Os membros presentes discordaram e a coordenadora disse que tais problemas poderiam ser superados se alguém se dispusesse a atuar na relatoria com a professora eleita para o cargo. Para muitos participantes, o grupo estava muito

desestruturado para a tarefa de elaborar um estatuto e plano de carreira do magistério e dos profissionais da Educação. O membro insistiu na importância da presença do prefeito e de uma assessoria técnica; o assunto foi colocado em votação e venceu a proposta de agendamento de reunião com o secretário de Educação e o prefeito, bem como o pedido de uma assessoria técnica para dar suporte ao grupo.

A necessidade de contratação de uma assessoria técnica exposta por um dos membros evidencia a falta de requisitos para executar uma atividade tão complexa quanto elaborar um estatuto e um plano de carreira para o magistério. Essa é uma prática comum em municípios do país, pois, dada a complexidade da elaboração de um documento para a carreira docente e o despreparo e desconhecimento das equipes gestoras das políticas públicas e dos sindicatos da categoria, a alternativa mais fácil para cumprir esse requisito legal é contratar uma empresa especializada no ramo.

Tal fato demonstra a necessidade de sindicalistas e professores estudarem a legislação vigente sobre a carreira docente, bem como todo o aparato legal que sustenta o exercício da profissão, pois se trata de uma temática bem complexa, mas muito importante para a valorização docente.

Na reunião do dia 2 de junho de 2008, foi entregue o abaixo-assinado de uma escola da rede questionando a legitimidade da escolha dos representantes da escola para atuar junto ao GT. O documento foi anexado em ata e a deliberação sobre o fato aconteceu na reunião seguinte. Na mesma data foram entregues ao grupo os CDs, atas de eleições e formulários com dados dos eleitos; os membros do GT deveriam conferir os materiais entregues e prosseguir com os trabalhos das comissões do GT.

Um dos aspectos que comprometeu a efetivação das políticas de democratização na rede municipal de Suzano foi o provimento do cargo de diretor. Embora a atuação dos conselhos escolares tenha sido fundamental na gestão das escolas junto à comunidade, para os docentes a indicação dos diretores, fosse por qualificação ou critérios políticos partidários, soava como antidemocrática. No período de oito anos da gestão do PT na cidade, apenas nos dois últimos anos de governo, após a aprovação do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c), o provimento do cargo de diretor passou a ser por eleição pela comunidade escolar.

Na leitura das atas ficou evidenciada a crítica dos professores ao caráter antidemocrático da indicação e a centralidade do poder nas mãos do diretor indicado,

dificultando a efetivação de uma gestão realmente democrática nas escolas. Para Paro (2003), o diretor indicado torna-se representante do Poder Executivo, o que pode impossibilitar a execução de uma gestão democrática participativa. Podemos perceber as implicações desse fato em suas palavras:

Em todas as argumentações contrárias à escolha do diretor pelo processo de nomeação por autoridade estatal, o denominador comum é a condenação do clientelismo político que subjaz ao processo. O clientelismo, como prática de relação de dependência e de troca de favores entre pessoas e grupos sociais, embora característica de sociedades pré-modernas, não deixa de estar presente também nas sociedades contemporâneas. (PARO, 2003, p. 15)

Embora com base na proposta de gestão democrática a rede tivesse práticas de democratização por meio da participação nos conselhos escolares, diante dos professores a presença do diretor indicado pela gestão tornava-se uma contradição do governo. Esse fato era mais recorrente no caso das escolas que contavam com diretores de fora da rede municipal, pois, além de exercerem um cargo comissionado, ainda não faziam parte da carreira do magistério municipal.

Na reunião seguinte, 19 de junho de 2008, foi deliberado que o GT solicitasse esclarecimentos aos envolvidos no processo de escolha de representantes na escola em que os docentes questionaram o processo eleitoral, com o objetivo de apurar os fatos ocorridos. A coordenadora prosseguiu a reunião lendo a resposta de ofícios encaminhados ao governo no mês de maio, que solicitavam dados do quadro funcional da SME; segundo ela, a resposta continha dados incompletos, o que dificultava o trabalho das comissões, motivo pelo qual o grupo decidiu encaminhar novo ofício, solicitando esclarecimentos.

Quanto aos materiais recebidos pelo GT, consta em ata a eleição de 193 participantes eleitos nas escolas, e junto com esse material o grupo recebeu diversos questionamentos sobre o cronograma de atividades, a fragilidade das discussões em ano eleitoral, prazos para apresentação do anteprojeto de lei, cobertura das despesas de deslocamento dos funcionários para as reuniões e a preocupação com a necessidade de as discussões nas escolas serem contempladas pelo GT.

Mais uma vez, diante do número de representantes de escolas eleitos, a representante da SME, que ocupava o cargo de diretora de ensino, reiterou sua fala acerca da dificuldade em manter o funcionamento das unidades de ensino com a ausência de tantos funcionários. Outros representantes reiteraram a urgência da

posse dos eleitos nas escolas para dar início aos trabalhos do GT. A coordenadora descreveu o *kit* que seria entregue no encontro seguinte, composto por carta de apresentação do GT, roteiro para as discussões realizadas nas escolas, cronograma com as datas de formações e reuniões, leis que regulamentam a Educação, pesquisa com elementos norteadores de estatutos e planos de carreira, ficha de avaliação dos momentos de estudo nos HTPCs, modelo de ata, ficha sobre cada função e carta de apresentação à comunidade.

A importância da presença dos funcionários e professores representantes de suas escolas nas reuniões do GT foi constantemente enfatizada pelos membros do grupo, pois até aquele momento não tinha sido apresentado o trabalho do GT para os demais servidores. O pedido de assessoria técnica deliberado anteriormente pelo grupo não foi atendido, ficando a cargo dos membros desenvolver a proposta para o plano de carreira e estatuto do magistério.

Na reunião de 25 de junho de 2008 foi sugerido pela coordenadora do GT que se solicitasse ao governo o afastamento dos membros do GT com a finalidade de adiantar os trabalhos. Os demais membros concordaram e foi solicitado à relatora do grupo que enviasse um ofício ao secretário de Educação com esse fim. Dois membros do GT discorreram acerca de suas pesquisas sobre estatutos e planos de carreira; apresentaram a proposta de alteração no regime de contratação (que no período era CLT) e defenderam a manutenção das jornadas de 24 e 30 horas semanais para professores, e que a jornada única (dedicação exclusiva) fosse realizada por escolha do docente para ampliação de sua jornada. O grupo ressaltou a necessidade de mais estudos sobre as temáticas e se propuseram a analisar outros estatutos, com o objetivo de conhecer diferentes posições. A reunião foi finalizada reafirmando a necessidade de analisar os questionários enviados às escolas para dar prosseguimento aos trabalhos, e a Parada Democrática ficou agendada para os dias 25 e 26 de agosto de 2008. Esse evento pretendia expor os avanços dos trabalhos do GT e os dados tabulados das unidades escolares para o prefeito, o secretário de Educação, funcionários e professores; entretanto, não foram encontrados registros de sua realização nem encaminhamentos posteriores do GT.

Os membros do GT afastados de seus cargos para terminar o documento entregaram sua versão final ao prefeito em setembro de 2008. Embora a proposta do GT instituído pelo governo petista tenha sido promover a democratização do processo de construção do estatuto e do plano de carreira, tal fato não foi evidenciado durante

o processo, pois as decisões acerca da carreira ficaram concentradas em torno dos membros do GT e a participação dos professores e demais profissionais da Educação ficaram restritas às respostas dadas aos questionários fechados enviados às unidades de ensino.

A ausência de uma proposta sólida de carreira apresentada exclusivamente pelo sindicato também demonstrou a falta de preparo da entidade para expor uma proposta independente que pleiteasse maiores ganhos para a categoria. Nesse aspecto, fica explícito o impacto negativo da ausência de um sindicato exclusivo da categoria docente, pois, embora houvesse uma professora na composição da diretoria sindical, esta era composta majoritariamente por homens oriundos da Secretaria de Infraestrutura Urbana do município.

Da versão final do anteprojeto do GT¹³ destacamos alguns aspectos referentes à carreira docente, conforme quadro a seguir.

Quadro 3 – Aspectos do plano de carreira construído pelo GT

Aspecto da carreira	Anteprojeto do GT
Jornada de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Municipal I Especialista (22 horas), composta por: 20 horas em aulas e 2 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I com jornada estendida I, composta por: 44 horas semanais, sendo 40 horas em aulas e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I, com jornada estendida II, composta por: 20 horas em aula compatíveis com a sua carga de ingresso, 25 horas em sala de jornada estendida e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I com carga de estudo: até 28 horas semanais, composta por: 20 horas em aulas, 2 horas de atividades de trabalho pedagógico e até 6 horas de estudo e desenvolvimento de projetos ligados ao projeto político-pedagógico;

¹³ O anteprojeto de lei proposto pelo GT foi resultado do processo de elaboração conjunta de uma proposta de Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação do Município de Suzano, produzida pelo Sindserv-Suzano, funcionários da educação, professores e representantes do governo. Essa proposta nunca foi publicada, restando apenas um exemplar desse documento, que foi cedido para essa pesquisa pela professora Sônia Kruppa, secretária da Educação daquele município no período de 2010 a 2012. Em virtude desse fato, o documento consta no Anexo A deste trabalho.

Aspecto da carreira	Anteprojeto do GT
	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Municipal II Adjunto: 27 horas semanais, composta por: 25 horas-aula e 2 horas de atividades pedagógicas; - Professor Municipal II com jornada estendida I: 49 horas semanais, sendo 25 em aulas compatíveis com a sua carga de ingresso, 20 horas-aula em jornada estendida e 4 horas de trabalho pedagógico; - Professor Municipal II com jornada estendida II: com 54 horas semanais, sendo 25 horas-aula compatíveis com a sua carga de ingresso, 25 horas-aula em jornada estendida e 4 horas de atividades pedagógicas; - Professor Municipal II Adjunto com carga de estudo, sendo 25 horas em aulas, 2 horas em atividades pedagógicas e até 8 horas de estudo e desenvolvimento de projetos ligados ao projeto político-pedagógico; - Professor Municipal Especialista com jornada estendida, com 44 horas semanais, sendo 40 horas em aulas e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico.
Evolução funcional	<ul style="list-style-type: none"> - Tempo de serviço; - Títulos; - Combinação dos títulos e tempo de serviço.
Gratificações	<ul style="list-style-type: none"> - Gratificação de atividade de regência de classe: 30% sobre o salário-base; - Gratificação em atividade de alfabetização: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação de atividade especial: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por atividade em zona rural: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação de suporte educacional: 30% sobre o salário-base; - Gratificação por dedicação exclusiva: 50% sobre o salário-base; - Gratificação de atividade de docência em estabelecimento de ensino diferenciado: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por local de trabalho: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por trabalho noturno: 30% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por participação em conselhos, cursos, grupos de trabalho e produções científicas: 10% sobre o salário-base; - Gratificação por participações em eventos: 20% a cada 120 horas, podendo acumular até 480 horas; - Gratificação por especialização, com no mínimo 360 horas: 30% sobre o salário-base;

Aspecto da carreira	Anteprojeto do GT
	<ul style="list-style-type: none"> - Gratificação por mestrado: 40% sobre o salário-base; - Gratificação por doutorado: 50% sobre o salário-base.
Adicionais por tempo de serviço	<ul style="list-style-type: none"> - Quinquênio: 7% do vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício; - Sexta-parte: 1/6 do vencimento após 20 anos de efetivo exercício; - 20% ao completar 20 anos de exercício; - 25% ao completar 25 anos de exercício.
Tipos de licença	<ul style="list-style-type: none"> - Licença-prêmio; - Para casamento e luto: oito dias; - Licença maternidade e paternidade: período máximo de dois anos
Afastamento para cursar pós-graduação	Mestrado e doutorado: no mínimo 1% da rede teria o direito ao afastamento (não especifica o tempo de afastamento)
Provimento dos cargos de direção, assistente de direção, coordenador pedagógico e supervisor	Efetivo por concurso de provas e títulos de acesso
Composição da classe dos docentes e suporte pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Municipal I e II; - Professor Especialista de Educação Física; - Professor Especialista de Artes; - Professor Adjunto; - Professor Tradutor/Intérprete de Libras - Professor Guia-Intérprete;

Aspecto da carreira	Anteprojeto do GT
	<ul style="list-style-type: none"> - Diretor de Escola; - Assistente de Direção; - Coordenador Pedagógico; - Supervisor de Ensino.
Gratificação por titulação (não podem exceder 60% do salário-base)	<ul style="list-style-type: none"> - 10% pela participação em conselhos, por cursos em entidades classistas e grupos de trabalho que visem à melhoria da qualidade da educação; - 10% para certificações em produções científicas; - 20% pela participação em eventos a cada 120 horas, atingindo no máximo 480 horas equivalentes a 40% de gratificação; - 40% para curso de mestrado; - 50% para curso de doutorado.
Avaliação de desempenho	Realizada de forma permanente e apurada anualmente pela Comissão de Desempenho Funcional
Vantagens	Vale-transporte
Abonadas	Dez abonadas por ano, não excedendo uma por mês

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa.

No aspecto referente à jornada de trabalho, a proposta apresentada pelo GT não considerava os aspectos indicados no Parecer CNE/CEB nº 10/1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997a), que propõe a jornada de 40 horas semanais e 25% para atividades extraclasse; tampouco contemplava a Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008), que estabelece o piso salarial docente e que indicava a carga horária máxima de 40 horas semanais e no mínimo 1/3 da jornada dedicada à realização de atividades pedagógicas extraclasse.

A proposta do GT estabelecia jornadas que variavam de 22 horas semanais, com duas horas de atividades dedicadas ao trabalho pedagógico, equivalentes a apenas 9% da carga horária semanal, a 54 horas semanais, com quatro horas dedicadas a atividades pedagógicas, correspondentes a 7,5% da jornada semanal, demonstrando nesse caso total disparidade com relação ao que constava na legislação vigente.

Sobre a evolução funcional, o modelo apresentado pelo GT considerava os títulos e o tempo de serviço, promovendo a combinação dos dois critérios; assim, estava de acordo com o documento do Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais

de Educação (Pradime), que indicava a combinação de fatores para a movimentação na carreira (BRASIL, 2006b).

O modelo de tabela com dupla entrada é apontado por Jacomini, Minhoto e Camargo (2014). O estudo constatou que, geralmente, os vencimentos nos planos de carreira do magistério estão dispostos em uma tabela que considera o tempo de serviço e a formação profissional para retratar o enquadramento funcional e a posição na tabela de vencimentos.

No plano proposto pelo GT para os docentes, nos itens relativos à evolução funcional constava o interstício de no mínimo um ano na referência para solicitar um novo enquadramento; entretanto, não foram anexadas as tabelas de vencimentos, evidenciando a ausência de um estudo de impacto, da parte da administração, para analisar e propor um plano que fosse real e sustentável. Na redação do anteprojeto do GT constava a seguinte redação referente à evolução funcional:

§ 1º Os integrantes do Quadro dos Profissionais da Educação manterão, na evolução funcional, o mesmo grau que detinham na situação anterior.

§ 2º A evolução funcional de que trata este artigo será feita mediante enquadramento, a partir da obtenção das condições necessárias à passagem para a referência imediatamente superior.

§ 3º A contagem de tempo fica assegurada no primeiro enquadramento por evolução na carreira, para aqueles profissionais que até a data da publicação desta lei não se beneficiarem dessa contagem.

§ 4º O profissional da Educação não terá direito à evolução funcional enquanto não cumprido o estágio probatório de que tratam os artigos? e ? [sic], desta lei.

§ 5º Os enquadramentos decorrentes da evolução funcional serão efetuados na referência imediatamente superior, de conformidade com o Anexo?, Tabela? [sic], integrante desta lei, observado o interstício de, no mínimo, 1 (um) ano na referência, para novo enquadramento.

§ 6º Caberá ao Secretário de Educação do Município autorizar os enquadramentos de que se trata esse artigo.

§ 7º A competência de que se trata o § 6º poderá ser delegada (ANEXO A).

Embora na equipe do GT estivessem presentes representantes das Secretarias Municipais de Educação, Negócios Jurídicos, Administração e Finanças, não foram tratados nas reuniões assuntos referentes ao impacto financeiro e aos limites orçamentários do município, o que ocasionou um projeto descolado da realidade, com um rol imenso de gratificações impraticáveis em qualquer município de pequeno ou médio porte do Brasil, como é possível observar na relação abaixo:

- Gratificação de atividade de regência de classe: 30% sobre o salário-base;

- Gratificação em atividade de alfabetização: 15% sobre o salário-base inicial;
- Gratificação de atividade especial: 15% sobre o salário-base inicial;
- Gratificação por atividade em zona rural: 15% sobre o salário-base inicial;
- Gratificação de suporte educacional: 30% sobre o salário-base;
- Gratificação por dedicação exclusiva: 50% sobre o salário-base;
- Gratificação de atividade de docência em estabelecimento de ensino diferenciado: 15% sobre o salário-base inicial;
- Gratificação por local de trabalho: 15% sobre o salário-base inicial;
- Gratificação por trabalho noturno: 30% sobre o salário-base inicial;
- Gratificação por participação em conselhos, cursos, grupos de trabalho e produções científicas: 10% sobre o salário-base;
- Gratificação por participações em eventos: 20% a cada 120 horas, podendo acumular até 480 horas;
- Gratificação por especialização, com no mínimo 360 horas: 30% sobre o salário-base;
- Gratificação por mestrado: 40% sobre o salário-base;
- Gratificação por doutorado: 50% sobre o salário-base.
- 10% pela participação em conselhos, por cursos em entidades classistas e grupos de trabalho que visem à melhoria da qualidade da educação;
- 10% para certificações em produções científicas;
- 20% pela participação em eventos a cada 120 horas, atingindo no máximo 480 horas equivalentes a 40% de gratificação.

Esse tipo de composição da remuneração baseada em gratificações foi citado no documento *Plano de carreira e remuneração do magistério público* (DUTRA JÚNIOR et al., 2000), uma publicação do Fundescola/MEC de 2000. Segundo os autores, esse tipo de item era muito comum nos planos de carreira pós-LDB nº 5.692 (BRASIL, 1971), o que gerou uma acentuada diferença salarial entre os diversos docentes, em decorrência da variação das gratificações entre os municípios. Tais gratificações eram uma forma de tentar suprir a ausência de mecanismos de valorização profissional.

Entretanto, todas as publicações oficiais do MEC e do CNE posteriores à CF/1988 (BRASIL, 1988) apontavam para a necessidade da construção de planos de carreira para o magistério que fossem compostos de mecanismos de valorização

profissional, englobando a formação profissional e o tempo em serviço: LDB/1996 (BRASIL, 1996b); Lei do Fundef (BRASIL, 1996c); Parecer CNE/CEB nº 10/1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997a); Resolução CNE/CEB nº 3/1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997b); PNE 2001-2010 (BRASIL, 2001); Lei do Fundeb (BRASIL, 2007).

A política de gratificações foi amplamente criticada nos meios sindical e acadêmico por não configurar uma valorização real dos professores, pois se trata de valores transitórios e restritos aos funcionários da ativa, não compondo a remuneração na aposentadoria ou durante um período de afastamento do servidor por doença ou outros motivos. No entanto, no anteprojeto apresentado pelo GT pode-se observar que a política de gratificações foi o grande alvo: no total eram 17 tipos diferentes, englobando desde a gratificação por atividade de regência (popularmente conhecida na década de 1980 como gratificação do “pó de giz”) à gratificação para a participação em conselhos e em cursos ou grupos da entidade sindical.

No aspecto concernente aos adicionais por tempo de serviço, o grupo propôs o quinquênio (7% do vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício), a sexta-parte (1/6 do vencimento após 20 anos de efetivo exercício), um adicional de 20% ao completar 20 anos de exercício e outro de 25% ao completar 25 anos de exercício. Pode-se observar, nesse ponto, que os adicionais após 25 anos de efetivo exercício somariam aproximadamente 61% a mais sobre o salário-base, confirmando a hipótese da ausência do estudo de impacto do orçamento em longo prazo no anteprojeto do GT.

Constavam ainda, no anteprojeto do GT, três tipos de licença: licença para casamento, licença luto (oito dias) e licença maternidade e paternidade com um período máximo de dois anos.

O documento trazia também a licença-prêmio, que corresponderia a três meses a cada cinco anos de serviço público na rede municipal. Foi estabelecido que, para gozar dessa licença, durante o período de cinco anos o profissional da rede municipal de ensino não poderia ter tempo superior a seis meses de licença para tratamento de sua saúde e de três meses para tratamento de pessoa da família, ou mais que 50 faltas justificadas no período. A licença poderia ser gozada inteira ou parceladamente, quando solicitado pelo servidor, e a licença não gozada poderia ser convertida no dobro de tempo para efeito de aposentadoria.

No que tange ao afastamento para estudos, o GT propunha a licença para cursar pós-graduação (mestrado e doutorado) para no mínimo 1% da rede. Isto estava de acordo com as orientações do PNE 2001-2010, que já indicava a necessidade de afastamentos periódicos para estudos; no entanto, na proposta apresentada não constava o tempo desse afastamento ou qualquer critério para requerer tal benefício.

Sobre a avaliação de desempenho, o texto previa que ela fosse feita de forma permanente e apurada anualmente por instrumento próprio, por meio da criação da Comissão de Acompanhamento do Desempenho Funcional, que seria responsável por fazer a avaliação dos funcionários e professores ligados à SME. Segundo consta no anteprojeto elaborado pelo GT, essa avaliação seria regida de acordo com a Resolução CNE/CEB nº 3/1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997b), contemplando, entre outros fatores, o tempo de efetivo exercício, o conhecimento na área educacional e a participação em atividades pedagógicas.

A Comissão de Acompanhamento do Desempenho Funcional citada no plano proposto pelo GT seria formada por sete membros titulares e seus respectivos suplentes, composta por três membros designados pelo governo, sendo um representante da Secretaria de Educação, um da Secretaria de Assuntos Jurídicos e um da Secretaria Municipal de Administração; dois membros designados pelo sindicato e dois representantes dos profissionais da Educação (um do quadro de apoio e o outro do quadro do magistério), ambos eleitos pela categoria por intermédio do sindicato.

Quanto ao direito a abonadas, o Estatuto do Magistério Municipal, Lei nº 2.828/1994, que anteriormente regia os profissionais do magistério, não estabelecia as abonadas para os professores, mas eles tinham direito a usufruir seis abonadas anuais, não ultrapassando uma por mês. No documento proposto pelo GT foram solicitadas para os professores dez faltas abonadas, seguindo o modelo que existia na Prefeitura Municipal de São Paulo.

Quadro 4 – Comparação entre os principais aspectos do estatuto do magistério municipal e do anteprojeto do GT

Aspecto da carreira	Estatuto do magistério municipal (SUZANO, 1994)	Anteprojeto do GT (ANEXO A)
Provimento do cargo	CLT	Estatutário
Ingresso na carreira	Concurso público de provas e títulos	Concurso público de provas e títulos
Jornada dos professores	20 horas semanais	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Municipal I Especialista (22 horas), composta por: 20 horas em aulas e 2 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I com jornada estendida I, composta por: 44 horas semanais, sendo 40 horas em aulas e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I, com jornada estendida II, composta por: 20 horas em aula compatíveis com a sua carga de ingresso, 25 horas em sala de jornada estendida e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I com carga de estudo: até 28 horas semanais, composta por: 20 horas em aulas, 2 horas de atividades de trabalho pedagógico e até 6 horas de estudo e desenvolvimento de projetos ligados ao projeto político-pedagógico; - Professor Municipal II Adjunto: 27 horas semanais, composta por: 25 horas-aula e 2 horas de atividades pedagógicas; - Professor Municipal II com jornada estendida I: 49 horas semanais, sendo 25 em aulas compatíveis com a sua carga de ingresso, 20 horas-aula em jornada estendida e 4 horas de trabalho pedagógico; - Professor Municipal II com jornada estendida II: com 54 horas semanais, sendo 25 horas-aula compatíveis com a sua carga de ingresso, 25 horas-aula

Aspecto da carreira	Estatuto do magistério municipal (SUZANO, 1994)	Anteprojeto do GT (ANEXO A)
		<p>em jornada estendida e 4 horas de atividades pedagógicas;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Professor Municipal II Adjunto com carga de estudo, sendo 25 horas em aulas, 2 horas em atividades pedagógicas e até 8 horas de estudo e desenvolvimento de projetos ligados ao projeto político-pedagógico; - Professor Municipal Especialista com jornada estendida, com 44 horas semanais, sendo 40 horas em aulas e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico.
Evolução funcional	Títulos e tempo de serviço	<ul style="list-style-type: none"> - Títulos; - Combinação de títulos e tempo de serviço;
Gratificações	Nenhuma	<ul style="list-style-type: none"> - Gratificação de atividade de regência de classe: 30% sobre o salário-base; - Gratificação em atividade de alfabetização: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação de atividade especial: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por atividade em zona rural: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação de suporte educacional: 30% sobre o salário-base; - Gratificação por dedicação exclusiva: 50% sobre o salário-base; - Gratificação de atividade de docência em estabelecimento de ensino diferenciado: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por local de trabalho: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por trabalho noturno: 30% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por participação em conselhos, cursos, grupos de trabalho e produções científicas: 10% sobre o salário-base; - Gratificação por participações em eventos: 20% a cada 120 horas, podendo acumular até 480 horas;

Aspecto da carreira	Estatuto do magistério municipal (SUZANO, 1994)	Anteprojeto do GT (ANEXO A)
		<ul style="list-style-type: none"> - Gratificação por especialização, com no mínimo 360 horas: 30% sobre o salário-base; - Gratificação por mestrado: 40% sobre o salário-base; - Gratificação por mestrado: 50% sobre o salário-base; - 10% pela participação em conselhos, por cursos em entidades classistas e grupos de trabalho que visem à melhoria da qualidade da educação; - 10% para certificações em produções científicas; - 20% pela participação em eventos a cada 120 horas, atingindo no máximo 480 horas equivalentes a 40% de gratificação.
Adicionais por tempo de serviço	Não constava	<ul style="list-style-type: none"> - Quinquênio: 7% do vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício; - Sexta-parte: 1/6 do vencimento após 20 anos de efetivo exercício; - 20% ao completar 20 anos de exercício; - 25% ao completar 25 anos de exercício.
Tipos de licença	Não constava	<ul style="list-style-type: none"> - Licença-prêmio; - Para casamento e luto: oito dias; - Licença maternidade e paternidade: período máximo de dois anos.
Afastamento para estudo	Não constava	Mestrado e doutorado: no mínimo 1% da rede teria o direito ao afastamento (não especifica o tempo de afastamento)
Composição da classe dos docentes e suporte pedagógico	Professor de Educação Infantil; Professor Especialista em Educação Física infantil; Professor Especialista em Educação Artística Infantil; Coordenador Pedagógico de Educação Infantil; Assistente de Diretor; Diretor de Escola.	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Municipal I e II; - Professor Especialista de Educação Física; - Professor Especialista de Artes; - Professor Adjunto; - Professor Tradutor/Intérprete de Libras - Professor Guia-Intérprete; - Diretor de Escola; - Assistente de Direção; - Coordenador Pedagógico;

Aspecto da carreira	Estatuto do magistério municipal (SUZANO, 1994)	Anteprojeto do GT (ANEXO A)
		- Supervisor de Ensino.
Provimento dos cargos de direção, coordenação e supervisão	Cargos em comissão	Concurso de acesso
Avaliação de desempenho	Não constava	Realizada de forma permanente e apurada anualmente pela Comissão de Desempenho Funcional
Vantagens	Não constava	Vale-transporte
Abonadas	Não constava	Dez abonadas por ano, não excedendo uma por mês

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa.

Como o quadro mostra, o projeto do GT representava um avanço considerável no tocante aos direitos dos servidores do magistério municipal, sobretudo pela mudança de regime jurídico e evolução funcional, que, embora constasse na Lei nº 2.828/1994, não tinha nenhuma regulamentação e não era praticada no município.

Um aspecto fundamental para a análise é o fato de que esse estatuto contemplava apenas a classe de professores de educação infantil, haja vista que a rede municipal só começou a atender à demanda de ensino fundamental no final da década de 1990, com a intensificação do processo de municipalização da rede estadual de São Paulo.

De forma geral, a proposta apresentada pelo GT, embora inicialmente pretendesse democratizar as decisões sobre a carreira na cidade de Suzano/SP, não

demonstrou uma real participação dos professores e funcionários da SME. Os momentos de participação ficaram restritos ao ato de responder o questionário enviado pela coordenadora do grupo; a participação dos representantes das escolas não influenciou nas decisões do GT, como escrito em ata, pois o papel dos representantes seria apenas o de levar para as escolas o trabalho que estava sendo feito pelo GT e coletar possíveis contribuições para análise do grupo.

Ainda que a proposta de integrar sindicato, governo e servidores na elaboração do plano de carreira dos servidores da Educação tenha caráter supostamente democrático, existem poderes em disputa, portanto, a ausência de uma proposta exclusiva e consolidada do sindicato e dos servidores e a crença na “conciliação” entre esses poderes antagônicos culminou em uma proposta com problemas, sobretudo do ponto de vista econômico, pautando a remuneração dos professores em uma política de gratificações não incorporadas ao vencimento real e descolada da realidade orçamentária do município, dado o excesso de gratificações. O documento elaborado pelo GT não propôs uma tabela de evolução funcional e nenhum aumento salarial, fato que deixa claras as limitações do GT nos aspectos referentes à valorização docente.

4.3 A primeira greve dos servidores municipais de Suzano

Nas eleições de 2008, o candidato do PT venceu a eleição e foi reeleito prefeito da cidade de Suzano. Em seu plano de governo constava a aprovação e implantação do plano de cargos, carreiras e salários dos servidores da prefeitura, mas não houve nenhuma referência ao documento realizado pelo GT.

No ano de 2009, dois secretários ocuparam a pasta da Educação na cidade, o que causou certo descontentamento dos professores e funcionários, diante da falta de continuidade nas políticas propostas. Naquele período, os trabalhos em torno do estatuto e do plano de carreira dos profissionais da Educação foram interrompidos e a categoria seguiu sem um plano de carreira e sendo contratada no regime da CLT.

No primeiro semestre de 2010, Sônia Kruppa assumiu o comando da SME e retomou as discussões do estatuto, pois, para os membros da equipe, as discussões do GT não haviam contemplado toda a rede e faltavam elementos técnicos para

embasar a construção do documento¹⁴. Diante de tal fato, foram realizadas as Paradas Pedagógicas, para a discussão do estatuto e do plano de carreira com os profissionais da Educação de Suzano.

Para finalizar esse processo de elaboração e participação, no mês de abril de 2010 foi convocada uma reunião com todos os funcionários da Educação, com a presença do prefeito e da equipe da SME no Complexo Educacional Mirambava, para apresentar o estatuto e o plano de carreira propostos pelo governo. Nessa reunião, a categoria demonstrou indignação pelo fato de o governo ter desconsiderado o trabalho da equipe do GT e entoou palavras de ordem contra o novo estatuto e plano de carreira.

Já no início da exposição os servidores começaram a gritar palavras contra o governo, pois não encontravam no texto apresentado as propostas do GT; as maiores controvérsias eram em torno do provimento dos cargos de diretor, coordenador, assistente de direção e supervisão, da quantidade de abonadas (o GT sugeriu dez abonadas e o governo, seis) e das gratificações.

Naquela mesma semana, os funcionários iniciaram conversas nas escolas sobre a necessidade de uma paralisação para reivindicar alterações na proposta de governo e reajuste salarial, já que não recebiam aumento real havia cinco anos. Grande parte da insatisfação dos servidores com a gestão petista devia-se ao fato de o governo não ter aplicado uma política de valorização funcional durante seu primeiro mandato. A tabela a seguir apresenta os reajustes realizados pela gestão petista entre os anos de 2005 e 2009.

Tabela 1 – Reajustes anuais dos funcionários públicos municipais entre 2005 e 2010 e inflação do período

Ano	Reajuste concedido pela administração (%)	Índice anual de inflação (%)
2005	1	5,69
2006	Não houve	3,14
2007	5	4,45
2008	Não houve	5,90
2009	Não houve	4,31

Fonte: a autora, com base em: SUZANO (2005a, 2005c, 2007b, 2008, 2009).

¹⁴ No capítulo seguinte, prosseguiremos com a análise sobre a participação dos professores e funcionários no GT.

Como é possível observar na tabela acima, a reposição salarial no período de 2005 a 2009 foi negligenciada pela administração, fato que causou profunda indignação nos servidores da SME e que, junto com o sentimento de abandono do projeto proposto pelo GT, ocasionou o cenário de insatisfação no início de 2010. Os fatores econômicos foram preponderantes nesse caso, pois embora a SME tivesse passado por um período de reestruturação e de mudanças significativas no âmbito da organização e da implementação da gestão democrática, os servidores nesse período não tiveram uma reposição salarial de acordo com os índices inflacionários praticados no país.

Dentro desse cenário conflituoso, a primeira greve dos professores foi iniciada no dia 12 de abril de 2010 de forma independente, sem a convocação de uma assembleia sindical. O grupo de professores que fazia oposição à gestão do Sindserv visitou todas as escolas da cidade, conversando com seus pares na busca de adesão à greve.

Diante desses fatos, outro grupo de professores de uma escola central procurou o sindicato solicitando apoio ao movimento grevista. A diretoria do sindicato aderiu à greve diante da pressão dos servidores, pois, mesmo sendo oposição ao governo petista, nunca havia cogitado uma paralisação ou greve pela ausência de reposição salarial ou por uma política de valorização durante os anos de governo do PT.

O Sindserv atua no município de Suzano/SP desde a promulgação da CF/1988 (BRASIL, 1988) e detém a base sindical de todos os servidores municipais, não permitindo a ampliação de outras bases em sua área de atuação. Com sua diretoria composta majoritariamente por homens oriundos de outras secretarias, sempre estiveram bem distantes da realidade da educação municipal e da especificidade da carreira docente.

A greve foi organizada por um grupo de professores, que durante as assembleias buscava construir relações horizontais e romper com a centralização do poder sindical. A ausência de diálogo entre a diretoria do Sindserv e a categoria dos professores é um fato que antecede a administração petista na cidade e a greve em Suzano evidenciou tais relações conflituosas entre o sindicato e os servidores da Educação, principalmente os docentes.

No decorrer da greve outras categorias aderiram ao movimento; no entanto, a presença maciça foi dos docentes, que participavam das assembleias e das negociações com a entidade sindical. Nesse período, o governo tentou, por meio de reuniões, um diálogo com os professores e funcionários da Educação que não haviam aderido à greve, com o objetivo de que estes convencessem seus colegas grevistas a voltar a seus postos de trabalho para negociar, entretanto, não houve diálogo e nem negociação com os grevistas.

A greve permaneceu forte por mais de uma semana e, como não houve negociação entre governo e representantes da categoria, foi levada para a Justiça do Trabalho pelo Sindserv. A Justiça do Trabalho promoveu a judicialização e determinou um prazo para que fossem realizadas reuniões entre governo e sindicato, a fim de efetivarem os ajustes no estatuto e plano de carreira, sendo decretado, assim, o fim da greve.

Como fruto desse acordo, em agosto de 2010 foram aprovados o *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e o *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c). Os servidores concursados após a CF/1988 (BRASIL, 1988) passaram para o regime estatutário, de acordo com a Lei municipal nº 4.391, de 8 de julho de 2010 (SUZANO, 2010b).

Art. 4º Na mesma data estabelecida pelo art. 2º desta Lei, todos os integrantes do Quadro Funcional da Prefeitura Municipal de Suzano e da Câmara Municipal de Suzano que, mediante aprovação em concurso público, tenham vínculo firmado pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na forma prevista da Lei Municipal nº 2460, de 09 de julho de 1990, ficam automaticamente transferidos para o regime jurídico estatutário, devendo as reversões contratuais e demais medidas adequadas serem providenciadas pelos órgãos competentes.

Parágrafo único – O disposto no “caput” deste artigo não se aplica aos servidores municipais estabilizados pelo art. 19 do [Ato das Disposições Constitucionais Transitórias] ADCT da Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988, e aos atuais celetistas não estáveis, admitidos sem concurso público.

Art. 5º O quadro de servidores estabilizados pela Constituição de 1988 e dos atuais celetistas não-estáveis, admitidos sem concurso público, destinam-se à futura extinção, por ocasião da vacância da função. (SUZANO, 2010b)

A transformação do regime jurídico ocorreu logo após a aprovação dessa lei; os professores que eram concursados após Constituição de 1988 migraram

automaticamente para o regime jurídico estatutário e sua vida funcional passou a ser regida pelo *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a).

Embora tenha sido palco de constantes conflitos desde 2007, a luta dos trabalhadores da Educação pelo estatuto e plano de carreira resultou em uma lei que promoveu avanços na valorização desses profissionais na rede municipal de Suzano, garantindo direitos como evolução funcional, licença-prêmio, afastamento para estudo e equiparação salarial entre professores especialistas e os professores que atuavam na educação infantil e anos iniciais, entre outros.

A relação entre o sindicato e os docentes sempre foi conflituosa, como já dito, principalmente por conta da composição da diretoria e por se perpetuar no poder. No caso de Suzano, o presidente do sindicato é o mesmo desde 1988, quando a CF/1988 (BRASIL, 1988) garantiu o direito de associação sindical aos servidores públicos. No período da aprovação do estatuto e do plano de carreira do magistério da cidade, o Sindserv era vinculado à Força Sindical e a última eleição sindical havia acontecido no ano de 2007.

No *site* do sindicato consta o seguinte texto sobre a história da entidade:

O Sindicato dos Funcionários e Servidores Públicos da Câmara Municipal, Autarquias, Fundações e Prefeitura Municipal de Suzano (SSPMS) foi fundado em 1989 e um dos responsáveis pela criação da entidade é o seu atual presidente, Cláudio Aparecido dos Santos, conhecido como Ted. (SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SUZANO, [201-])

Mais adiante há um trecho de uma fala do presidente da entidade sindical:

Ao longo desses 29 anos, melhoramos muito a vida do Servidor. Garantimos ganhos concretos que contemplam todos os setores da Administração municipal. Sabemos que ainda há muito o que se fazer em benefício à classe e consideramos essa luta interminável. Permanecemos atentos e ativos: vamos avançar na conquista de melhorias. (SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SUZANO, [201-])

O texto do *site* do sindicato evidencia o que já foi indicado anteriormente nessa dissertação: a permanência da mesma pessoa na presidência desde a fundação do sindicato, fato que confirma a centralização das decisões sobre a categoria e a ausência de transparência nas negociações entre governo e entidade sindical ao longo dos anos. Os docentes da cidade de Suzano não possuem entidade sindical

que represente a categoria, portanto as pautas de reivindicações voltadas à Educação são praticamente inexistentes. A greve dos servidores públicos de 2010 demonstrou toda a ebulição das relações entre o sindicato e a categoria, que buscava a construção de uma greve democrática que garantisse voz aos trabalhadores; entretanto, com o fim da greve e a judicialização das decisões, os servidores foram excluídos das negociações e a comissão de greve foi desconstituída.

Após o período de negociação entre governo e sindicato na Justiça, o plano de carreira aprovado contemplava os seguintes aspectos, comparado ao anteprojeto do GT:

Quadro 5 – Comparativo entre o Anteprojeto do GT e as Leis nºs 190/2010 e 4.392/2010

Característica da carreira	Anteprojeto do GT	Lei nº 190/2010 e Lei nº 4.392/2010
Jornada de trabalho docente	<ul style="list-style-type: none"> - Professor Municipal I Especialista (22 horas), composta por: 20 horas em aulas e 2 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I com jornada estendida I, composta por: 44 horas semanais, sendo 40 horas em aulas e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I, com jornada estendida II, composta por: 20 horas em aula compatíveis com a sua carga de ingresso, 25 horas em sala de jornada estendida e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico; - Professor Municipal I com carga de estudo: até 28 horas semanais, composta por: 20 horas em aulas, 2 horas de atividades de trabalho pedagógico e até 6 horas de estudo e desenvolvimento de projetos ligados ao projeto político-pedagógico; - Professor Municipal II Adjunto: 27 horas semanais, composta por: 25 horas-aula e 2 horas de atividades pedagógicas; - Professor Municipal II com jornada estendida I: 49 horas semanais, sendo 25 em aulas compatíveis com a sua carga de ingresso, 20 horas-aula em jornada estendida e 4 horas de trabalho pedagógico; - Professor Municipal II com jornada estendida II: com 54 horas semanais, sendo 25 horas-aula compatíveis com a sua carga de ingresso, 25 horas-aula em 	<ul style="list-style-type: none"> - 30 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando em EJA, educação infantil (G4 e G5) e no ensino fundamental (1º ano), composta por: 20 horas em sala de aula, 8 horas de HTPC e duas horas de HTPL; - 30 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando no ensino fundamental I (2º ao 5º ano), composta por: 23 horas em sala de aula, 5 horas de HTPC e 2 horas de HTPL; - 30 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando na educação infantil (creche), composta por: 25 horas em sala de aula, 3 horas de HTPC e 2 horas de HTPL; - 24 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando em EJA e educação infantil (G4 e G5), composta por: 20 horas em sala de aula, 2 horas de HTPC e 2 horas de HTPL; - 24 horas para Professor de Educação Básica I, lecionando no ensino fundamental (1º ano), composta por: 18 horas em sala de aula, 4 horas em HTPC e 2 horas de HTPL; - 30 horas para Professor de Educação Básica II, composta por: 20 horas em sala de aula, 8 horas de HTPC e 2 horas de HTPL; - 26 horas para Professor de Educação Básica Adjunto, composta por: 20 horas ou 25 horas em sala de aula e 6 horas ou 1 hora de HTPC.

Característica da carreira	Anteprojeto do GT	Lei nº 190/2010 e Lei nº 4.392/2010
	<p>jornada estendida e 4 horas de atividades pedagógicas;</p> <p>- Professor Municipal II Adjunto com carga de estudo, sendo 25 horas em aulas, 2 horas em atividades pedagógicas e até 8 horas de estudo e desenvolvimento de projetos ligados ao projeto político-pedagógico;</p> <p>- Professor Municipal Especialista com jornada estendida, com 44 horas semanais, sendo 40 horas em aulas e 4 horas em atividades de trabalho pedagógico.</p>	
Evolução funcional	<ul style="list-style-type: none"> - Tempo de serviço; - Títulos; - Combinação dos dois critérios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Via acadêmica (considerando as habilitações acadêmicas obtidas em grau superior de ensino); - Via não acadêmica (com base nas avaliações de desempenho, formação profissional e reconhecimento do mérito funcional).
Gratificações	<ul style="list-style-type: none"> - Gratificação de atividade de regência de classe: 30% sobre o salário-base; - Gratificação em atividade de alfabetização: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação de atividade especial: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por atividade em zona rural: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação de suporte educacional: 30% sobre o salário-base; - Gratificação por dedicação exclusiva: 50% sobre o salário-base; 	<ul style="list-style-type: none"> - Gratificação por escolaridade: 20% ao comprovar que possui nível superior (revogada); - Gratificação por difícil lotação: 15% do salário; - Adicional de férias: 1/3 do salário; - Gratificação por trabalho noturno: 25% do salário.

Característica da carreira	Anteprojeto do GT	Lei nº 190/2010 e Lei nº 4.392/2010
	<ul style="list-style-type: none"> - Gratificação de atividade de docência em estabelecimento de ensino diferenciado: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por local de trabalho: 15% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por trabalho noturno: 30% sobre o salário-base inicial; - Gratificação por participação em conselhos, cursos, grupos de trabalho e produções científicas: 10% sobre o salário-base; - Gratificação por participações em eventos: 20% a cada 120 horas, podendo acumular até 480 horas; - Gratificação por especialização, com no mínimo 360 horas: 30% sobre o salário-base; - Gratificação por mestrado: 40% sobre o salário-base; - Gratificação por mestrado: 50% sobre o salário-base. 	
Adicionais por tempo de serviço	<ul style="list-style-type: none"> - Quinquênio: 7% do vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício; - Sexta-parte: à razão de 1/6 do vencimento após 20 anos de efetivo exercício; - 20% ao completar 20 anos de exercício; - 25% ao completar 25 anos de exercício. 	<ul style="list-style-type: none"> - Biênio: 2% de seu vencimento a cada dois anos de efetivo exercício; - Quinquênio: 5% de seu vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício; - Sexta-parte: à razão de 1/6 do seu vencimento após 20 anos de efetivo exercício.
Auxílios	- Vale-transporte	<ul style="list-style-type: none"> - Cesta básica; - Vale-alimentação; - Vale-transporte;

Característica da carreira	Anteprojeto do GT	Lei nº 190/2010 e Lei nº 4.392/2010
Licença	- Licença-prêmio: a cada cinco anos de efetivo exercício	- Licença-prêmio: a cada cinco anos de efetivo exercício
Afastamento para cursar cursos de pós-graduação presenciais	- Afastamento para mestrado e doutorado	- 3 anos para mestrado; - 4 anos para doutorado. (Segundo o art. 293, se a pesquisa for focada em um estudo de caso de Suzano, o professor terá direito a licença sem prejuízo, e se for envolvendo outra temática, terá direito a uma bolsa correspondente a 30% do vencimento do seu cargo)
Provimento dos cargos de direção e coordenação	- Efetivos por concurso de acesso	Criou o cargo de coordenador educacional eleito pela comunidade escolar
Provimento do cargo de supervisor	- Efetivo por concurso de acesso.	Extinguir o cargo de supervisor e criou o cargo de professor coordenador para atuar dentro da SME (indicação do secretário da SME)
Abonadas	10 abonadas por ano	6 abonadas por ano

Fonte: a autora, com base em: Anteprojeto do GT (ANEXO A); SUZANO (2010a, 2010c).

No que concerne à jornada, o plano aprovado após a negociação na Justiça do Trabalho estava mais próximo ao proposto pela Lei nº 11.738/2008, que instituiu o piso salarial profissional nacional (PSPN) (BRASIL, 2008), pois o plano proposto pelo GT possuía diversas jornadas com carga horária inferior ao previsto na lei. O cargo de Professor Municipal I apresentava quatro jornadas distintas, sendo elas: 22 horas semanais para professor especialista (20 horas-aula e duas horas de atividade pedagógica); 44 horas semanais (40 horas de docência e quatro horas de atividade pedagógica); 49¹⁵ horas semanais (20 horas de docência da jornada de origem, 25 horas em docência na jornada estendida e quatro horas em atividade pedagógica); 28 horas semanais (20 horas em aulas, duas horas de atividades pedagógicas e seis horas de estudo). Destas, a que mais se aproximava da composição de ao menos um terço para atividades de apoio à docência, conforme previsto na Lei do PSPN (BRASIL, 2008), era a de 28 horas semanais, pois estabelecia uma carga horária de 20 horas em sala de aula e oito horas de atividades pedagógicas, sendo que para essa jornada o previsto em lei eram nove horas de atividades pedagógicas. As demais jornadas de Professor I estavam bem distantes da proporção de horas destinadas à interação com os alunos e horas destinadas às atividades de apoio à docência, conforme demonstra a tabela comparativa a seguir.

Tabela 2 – Comparação entre as horas-atividade propostas pelo GT e o necessário para cumprir a Lei do PSPN

Jornada (horas)	Horas destinadas às atividades de apoio à docência (anteprojeto do GT)	Quantidade de horas de atividades de apoio à docência necessárias para cumprir a Lei do PSPN
22	2	7
44	4	14
49	4	16
28	6	9

Fonte: a autora, com base no Anteprojeto do GT (ANEXO A).

Além do problema do horário destinado às atividades pedagógicas que era inferior ao previsto na Lei do PSPN (BRASIL, 2008), ainda havia o problema da

¹⁵ As jornadas de 44 horas e 49 horas semanais são jornadas complementares, nas quais o docente atuaria em duas turmas (período manhã e tarde).

jornada estendida, que previa a ampliação do tempo em sala de aula, proporcionando ao docente ter duas classes atribuídas em um mesmo vínculo de contratação. Tal proposta configurava um retrocesso, pois desde o Plano Nacional de Educação (PNE) de 2001 (BRASIL, 2001) já era destacada a necessidade da organização da jornada em tempo integral e, se possível, concentrada em um único estabelecimento de ensino.

A Resolução CNE/CEB nº 2/2009 (BRASIL, 2009) também indicou a importância da jornada de trabalho integral de no máximo 40 horas, com o tempo de um terço da jornada dedicado às atividades pedagógicas; sendo assim, a proposta do GT que indicava a extensão da jornada de trabalho para até 49 horas semanais era um retrocesso diante das orientações determinadas em âmbito nacional pelo CNE e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE) e sua luta histórica pela jornada de dedicação exclusiva para os docentes da educação básica.

No item referente à evolução funcional, no documento proposto pelo GT havia a indicação de uma evolução que combinava os critérios de tempo de serviço e títulos. Contudo, o GT não apresentou uma proposta de tabela de vencimentos com a combinação desses itens; apenas na negociação judicial pós-greve a administração fez uma proposta de tabela de evolução.

A movimentação na carreira combinando títulos e tempo de serviço é um critério apresentado em diversos documentos que tratam de carreira docente no país, como o Parecer CNE/CEB nº 10 de 1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997a); a Resolução CNE/CBE nº 3 de 1997 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 1997b), o PNE 2001-2010 (BRASIL, 2001); o Parecer CNE/CEB nº 9 de 2009 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009a) e a Resolução CNE/CEB nº 2 de 2009 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009b). Segundo a publicação do MEC (DUTRA JÚNIOR et al., 2000), um dos itens essenciais ao elaborar um plano de carreira docente é a dispersão salarial, que é a distância entre a menor e a maior remuneração da carreira; essa dispersão deve estar entre 110% e 115% para a carreira ser considerada atrativa.

No caso de Suzano, a tabela de vencimentos só foi elaborada após o período de greve. O sindicato da categoria não propôs nenhuma tabela ou porcentagem de dispersão salarial, ficando essa tarefa a cargo da administração municipal. O resultado desse processo foi uma tabela com dispersão inferior a 100%, comprometendo a atratividade da carreira docente no município.

Tabela 3 – Vencimentos dos professores com jornada de 30 horas, aprovada em 2010

Referência	Níveis	Padrão					
		0 a 4a11m	5 a 9a11m	10 a 14a11m	15 a 19a11m	20 a 24a11m	25 a 30 anos
		1	2	3	4	5	6
P1	A	1.776,13	1.829,41	1.884,30	1.940,83	1.999,05	2.059,02
	B	1.811,65	1.866,00	1.921,98	1.979,64	2.039,03	2.100,20
	C	1.847,89	1.903,32	1.960,42	2.019,23	2.079,81	2.142,21
	D	1.884,84	1.941,39	1.999,63	2.059,62	2.121,41	2.185,05
	E	1.922,54	1.980,22	2.039,62	2.100,81	2.163,84	2.228,75
	F	1.960,99	2.019,82	2.080,42	2.142,83	2.207,11	2.273,33
	G	2.000,21	2.060,22	2.122,02	2.185,68	2.251,25	2.318,79
	H	2.040,22	2.101,42	2.164,46	2.229,40	2.296,28	2.365,17
	I	2.081,02	2.143,45	2.207,75	2.273,99	2.342,21	2.412,47
	J	2.122,64	2.186,32	2.251,91	2.319,47	2.389,05	2.460,72
	K	2.165,09	2.230,05	2.296,95	2.365,86	2.436,83	2.509,94
	L	2.208,39	2.274,65	2.342,89	2.413,17	2.485,57	2.560,13
	M	2.252,56	2.320,14	2.389,74	2.461,44	2.535,28	2.611,34
	N	2.297,61	2.366,54	2.437,54	2.510,66	2.585,98	2.663,56
	O	2.343,57	2.413,87	2.486,29	2.560,88	2.637,70	2.716,84
	P	2.390,44	2.462,15	2.536,01	2.612,10	2.690,46	2.771,17
	Q	2.438,25	2.511,39	2.586,74	2.664,34	2.744,27	2.826,60
	R	2.487,01	2.561,62	2.638,47	2.717,62	2.799,15	2.883,13
	S	2.536,75	2.612,85	2.691,24	2.771,98	2.855,14	2.940,79
	T	2.587,49	2.665,11	2.745,06	2.827,42	2.912,24	2.999,61
	U	2.639,24	2.718,41	2.799,97	2.883,96	2.970,48	3.059,60
	V	2.692,02	2.772,78	2.855,96	2.941,64	3.029,89	3.120,79
	W	2.745,86	2.828,24	2.913,08	3.000,48	3.090,49	3.183,21
	X	2.800,78	2.884,80	2.971,35	3.060,49	3.152,30	3.246,87
	Y	2.856,79	2.942,50	3.030,77	3.121,70	3.215,35	3.311,81

Fonte: SUZANO (2010c, p. 61).

Tabela 4 – Vencimentos dos professores em jornada de 24 e 26 horas¹⁶ semanais aprovada em 2010

Referência	Níveis	Padrão					
		0 a 4a11m	5 a 9a11m	10 a 14a11m	15 a 19a11m	20 a 24a11m	25 a 30 anos
		1	2	3	4	5	6
P2	A	1.420,91	1.463,54	1.507,44	1.552,67	1.599,25	1.647,22
	B	1.449,33	1.492,81	1.537,59	1.583,72	1.631,23	1.680,17
	C	1.478,31	1.522,66	1.568,34	1.615,39	1.663,86	1.713,77
	D	1.507,88	1.553,12	1.599,71	1.647,70	1.697,13	1.748,05
	E	1.538,04	1.584,18	1.631,71	1.680,66	1.731,08	1.783,01
	F	1.568,80	1.615,86	1.664,34	1.714,27	1.765,70	1.818,67
	G	1.600,18	1.648,18	1.697,63	1.748,55	1.801,01	1.855,04
	H	1.632,18	1.681,14	1.731,58	1.783,53	1.837,03	1.892,14
	I	1.664,82	1.714,77	1.766,21	1.819,20	1.873,77	1.929,99
	J	1.698,12	1.749,06	1.801,53	1.855,58	1.911,25	1.968,59
	K	1.732,08	1.784,04	1.837,57	1.892,69	1.949,47	2.007,96
	L	1.766,72	1.819,72	1.874,32	1.930,55	1.988,46	2.048,12
	M	1.802,06	1.856,12	1.911,80	1.969,16	2.028,23	2.089,08
	N	1.838,10	1.893,24	1.950,04	2.008,54	2.068,80	2.130,86
	O	1.874,86	1.931,11	1.989,04	2.048,71	2.110,17	2.173,48
	P	1.912,36	1.969,73	2.028,82	2.089,68	2.152,38	2.216,95
	Q	1.950,60	2.009,12	2.069,40	2.131,48	2.195,42	2.261,29
	R	1.989,62	2.049,31	2.110,78	2.174,11	2.239,33	2.306,51
	S	2.029,41	2.090,29	2.153,00	2.217,59	2.284,12	2.352,64
	T	2.070,00	2.132,10	2.196,06	2.261,94	2.329,80	2.399,69
	U	2.111,40	2.174,74	2.239,98	2.307,18	2.376,40	2.447,69
	V	2.153,63	2.218,23	2.284,78	2.353,32	2.423,92	2.496,64
	W	2.196,70	2.262,60	2.330,48	2.400,39	2.472,40	2.546,58
	X	2.240,63	2.307,85	2.377,09	2.448,40	2.521,85	2.597,51
	Y	2.285,44	2.354,01	2.424,63	2.497,37	2.572,29	2.649,46

Fonte: SUZANO (2010c, p.62).

¹⁶ Na tabela de vencimentos aprovada após negociação entre o sindicato e o governo, os vencimentos dos professores 24 horas, que atuam na educação infantil, e os adjuntos (26 horas), que são lotados nas unidades de ensino para substituir as faltas e licenças, ficaram fixados no mesmo valor.

Como podemos observar nas tabelas de vencimentos dos professores com jornada de 30 horas (professores que atuam no ensino fundamental, creche e especialistas), dos professores 24 horas (professores que atuam na educação infantil parcial) e dos professores 26 horas (professores adjuntos), a dispersão salarial é de apenas 86,5%, fato que compromete a atratividade da carreira.

Kruppa (2014) afirmou em artigo que o funcionalismo municipal da SME de Suzano cresceu 52% entre 2005 e 2012, em virtude da ampliação do atendimento da Educação no município. Ao traçar um comparativo entre quatro municípios da Região Metropolitana de São Paulo (Diadema, São Bernardo, São Caetano e Suzano), a autora mostra que os salários são semelhantes e que a cidade de Suzano conseguiu equiparar o salário de seus docentes a esses grandes municípios; no entanto, foi desconsiderado o fato da baixa atratividade da carreira em decorrência da dispersão salarial aplicada à tabela de vencimentos.

O salário-base de um professor com jornada de 30 horas antes da aprovação do plano de carreira era de R\$ 1.482,54 e recebiam o correspondente a 50% de adicional nas horas-extras ao dobrar sua jornada em sala. Esse benefício foi extinto com a aprovação do estatuto e do plano de carreira em 2010.

No item referente às gratificações, no plano proposto pelo GT pode-se observar um excesso de gratificações: um total de 17, que variavam da gratificação pela atividade de regência de sala, com um percentual de 30% sobre o vencimento – curiosamente uma gratificação para exercer a função para qual foi contratado –, até uma gratificação de 10% para aqueles que participassem de conselhos, cursos, grupos de trabalho ou de produção científica.

O excesso de gratificações demonstra a ausência de uma proposta, por parte do GT, de efetiva valorização para os docentes, pautada nos vencimentos da tabela de evolução funcional. As gratificações geralmente não são incorporadas ao vencimento para efeito de aposentadoria ou afastamento do servidor por motivos de saúde, portanto, uma valorização vinculada a gratificações tende a diminuir a remuneração final da categoria, quando o profissional se aposenta.

No aspecto referente aos adicionais por tempo de serviço, as reivindicações do GT foram o quinquênio, que, segundo a minuta de seu anteprojeto, concederia um reajuste de 7% no vencimento a cada cinco anos de efetivo exercício, e a sexta-parte, correspondendo à razão de 1/6 do vencimento após 20 anos de efetivo exercício. No

plano aprovado, os adicionais concedidos foram o biênio – que já era pago anteriormente pela administração, concedido à razão de 2% de aumento nos vencimentos a cada dois anos de exercício –, o quinquênio e a sexta-parte, que também constavam na proposta do GT.

Quanto aos auxílios, no anteprojeto do GT constava apenas o vale-transporte; porém, o governo municipal já pagava vale-transporte, cesta básica e vale-alimentação em um cartão corporativo, e no *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c) isto permaneceu. Tal fato provocou indignação nos professores e funcionários, pois umas das pautas de reivindicação da categoria sempre foi o pagamento em dinheiro desses auxílios, assim como acontece na prefeitura de São Paulo.

Atualmente, por uma decisão do Executivo municipal o auxílio-alimentação e o vale-transporte estão sendo pagos em dinheiro; no entanto, em todo esse período após a aprovação do estatuto e do plano de carreira não houve nenhuma tentativa de regulamentar essa forma de pagamento. O argumento para a negativa pela administração petista era a possibilidade de o benefício ser incorporado posteriormente ao salário caso fosse pago em dinheiro.

A licença-prêmio permaneceu, de acordo com a proposta do GT, com a concessão de três meses de licença a cada cinco anos de efetivo exercício, porém foi alterada posteriormente pelo prefeito Paulo Fumi Tokozume, do Partido Social Democrata Brasileiro (PSDB), no ano de 2015, mesmo ano em que, legalmente, os servidores usufruíam a primeira licença-prêmio após o *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a).

A Lei Complementar nº 190/2010 (SUZANO, 2010a) foi alterada pela Lei Complementar nº 273, de 5 de junho de 2015 (SUZANO, 2015). Na nova redação que regulamenta a licença-prêmio, o período de gozo da licença, que anteriormente era de 90 dias, passou a ser fracionado em períodos de, no máximo, 30 dias por ano. A nova lei teve aprovação da entidade sindical; segundo seus dirigentes, essa lei foi uma grande vitória para a categoria e garantiu o direito à licença. Mesmo diante dos protestos, o sindicato permaneceu ao lado do governo e não acatou as reivindicações dos professores para lutar pelo cumprimento da licença-prêmio nos termos aprovados na lei de 2010.

No que tange ao afastamento para cursar pós-graduação *stricto sensu* presencial, o GT propôs que houvesse afastamento para mestrado e doutorado. Esse

item permaneceu no plano final aprovado após a greve e foi regulamentado o período de até três anos de afastamento para cursar mestrado e de até quatro anos para o doutorado. Segundo o artigo 293 do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c), se a pesquisa for focada em um estudo de caso de Suzano o professor terá direito a licença sem prejuízo dos vencimentos, e se envolver outra temática terá direito a uma bolsa de 30% do vencimento do seu cargo.

O item referente ao provimento dos cargos de direção e coordenação foi o mais conflituoso durante a greve e nas negociações seguintes, após a determinação da Justiça do Trabalho de uma nova rodada de negociações antes da aprovação final do estatuto e plano de carreira. A proposta do GT era que esses cargos fossem de provimento efetivo por concurso de acesso e a proposta do governo era que esses dois cargos fossem extintos e criado o cargo de coordenador educacional, que na visão da SME teria uma visão geral da escola, englobando direção e coordenação.

Segundo Kruppa (2014), secretária de Educação à época, era necessário propor uma nova organização administrativa dentro do quadro do magistério municipal, que estivesse centrada na promoção da democracia dentro das unidades escolares e rompesse com a lógica taylorista introduzida nas escolas brasileiras durante os regimes militares. Para cumprir esse objetivo, a secretária recomendou a eleição dos coordenadores educacionais pela comunidade escolar; entretanto, para os profissionais da rede de ensino esse era um ponto controverso, pois os cargos de direção e coordenação deveriam ser preenchidos por concurso de acesso, como na prefeitura de São Paulo, que sempre foi um parâmetro de plano de carreira de qualidade, almejado pelos docentes.

O provimento do cargo de coordenador educacional permaneceu como proposto antes da greve pelo governo: esse profissional deveria compor o quadro de professores efetivos da rede municipal e, para concorrer ao cargo nas unidades de ensino, deveria realizar um curso de formação oferecido pela SME e elaborar um projeto para a escola, no qual a gestão democrática seria o principal item avaliado. A gestão das escolas municipais funcionou nesse formato até o ano de 2013, quando o prefeito do PSDB assumiu o governo e extinguiu o cargo de coordenador educacional, criando os cargos de diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico, ambos com o provimento por concurso de ingresso. Como a eleição não chegou a ser uma política consolidada na rede (funcionou apenas entre 2011 e 2013), não houve defesa da

categoria para a manutenção do antigo formato; apenas alguns professores fizeram um ato no desfile do aniversário do município do ano de 2013, questionando a alteração no regime de provimento e extinção do cargo sem discussão com a rede de ensino. Curiosamente, nem os próprios coordenadores educacionais eleitos participaram desse ato contra o autoritarismo do governo recém-eleito.

O cargo de supervisor de ensino, que na proposta do GT deveria também ser por concurso de acesso, não foi aceito pelo governo petista, que criou o cargo de professor-coordenador para atuar na mediação das relações entre as escolas e a SME, integrando as funções pedagógicas e de orientação das diretrizes da secretaria. Para exercer o cargo, era necessário ter experiência de no mínimo três anos na Educação e curso superior de licenciatura plena. Para o provimento desse cargo, o percentual previsto era de 70% de professores integrantes da carreira do magistério municipal e de 30% para livre comissionamento de profissionais de fora da rede municipal de ensino, fato que provocou indignação dos profissionais da rede municipal, que esperavam o rompimento com a política de comissionamento de cargos dentro da SME.

No item referente às faltas abonadas, a proposta do GT de dez faltas abonadas por ano não foi aceita, permanecendo as seis que já eram concedidas antes da regulamentação da nova lei. O argumento para manter esse número de faltas abonadas foi que a administração municipal não teria recursos para suprir a demanda de professores decorrente dessas faltas.

No próximo capítulo, prosseguiremos com a análise da elaboração e implementação do *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c). Tal processo será analisado sob a ótica das entrevistas realizadas no período da pesquisa, envolvendo professores, representantes do governo, membros do GT e o presidente da entidade sindical.

5 PARTICIPAÇÃO DOCENTE NA CONSTRUÇÃO DO ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA

Neste capítulo serão examinadas as entrevistas realizadas com professores, representante sindical, secretária da Educação, profissionais da SME e prefeito da cidade de Suzano na gestão petista.

Como categorias para analisar as entrevistas, foram escolhidas: democratização da gestão pública municipal, posicionamento político e relação sindical.

No aspecto concernente à *democratização da gestão do município* durante a administração petista, será averiguado em que medida as relações com os professores foram pautadas em uma gestão democrática, na promoção da participação nos debates acerca da carreira e na atuação do GT nos processos de construção da proposta de estatuto e plano de carreira dos profissionais da Educação do município de Suzano.

Na categoria *posicionamento político*, o foco da observação serão os posicionamentos políticos de sindicato, governo e professores, bem como suas implicações na efetivação de políticas para a carreira docente.

Na categoria *relação sindical*, buscaremos examinar os impactos do relacionamento entre a direção sindical do Sindserv-Suzano e a categoria de professores e sua relevância na construção de políticas públicas para a valorização docente.

Por fim, verificaremos em que medida tais profissionais foram ou se sentiram valorizados com a construção do estatuto e plano de carreira dos profissionais da Educação de Suzano.

5.1 Percurso metodológico

Esta pesquisa enquadra-se na perspectiva de um estudo de caso. Adotou-se a pesquisa documental, utilizando como fontes a legislação municipal, em particular o *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e o *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c), os principais documentos que legislam sobre a carreira docente em âmbito nacional e uma pesquisa bibliográfica da produção acadêmica sobre sindicalismo

docente e condições de trabalho docente. Para buscar elementos que proporcionassem compreender melhor o processo de construção do estatuto e plano de carreira dos Profissionais da Educação, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com membros do governo, professores e representante sindical.

Quadro 6 – Sujeitos entrevistados

Função dos sujeitos entrevistados	Nomenclatura utilizada para definir os sujeitos entrevistados
Professores que participaram da greve	Professor A Professor B Professor C
Professores membros do GT	Professor D Professor E
Profissionais da SME	Professor representante da gestão democrática Diretora do Departamento Pessoal (DP) da SME
Representante da entidade sindical	Presidente do Sindserv-Suzano
Representantes do governo	Secretária de Educação Prefeito do município (2005 - 2012)

Fonte: a autora.

A escolha desses sujeitos para a pesquisa buscou responder em que medida foi democrático o processo de construção e implementação da Lei Complementar nº 190/2010, que criou o *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e da Lei nº 4.392/2010, *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c)¹⁷, e como aconteceu a participação dos professores nesse processo.

¹⁷ A Lei Complementar nº 190/2010 foi criada de forma integrada para todos os servidores públicos do município de Suzano, contando com uma parte especial, o Livro I – Dos Profissionais da Educação (SUZANO, 2020a), que é o objeto de estudo deste trabalho, juntamente com o Livro I da Lei nº 4.392/2010, que aborda o plano de carreira dos profissionais da Educação (SUZANO, 2020c).

Uma pessoa inicialmente considerada fundamental foi a coordenadora do GT. Após inúmeras tentativas frustradas em que ela se recusou a participar da entrevista, foi realizada uma conversa sobre o GT e a construção do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano; entretanto, por seu caráter informal e pelo fato de ela não ter concordado em conceder a entrevista, esse material não foi utilizado neste trabalho.

Valdicir Stuani, secretário de Educação à época do Decreto Municipal nº 7.610/2007 (SUZANO, 2007), que constituiu o GT, foi procurado para falar sobre o processo de construção do estatuto e plano de carreira, mas também se recusou a participar da pesquisa.

As entrevistas realizadas partiram de um roteiro semiestruturado, que se encontram nos apêndices ao final deste trabalho; contudo, os entrevistados tiveram total liberdade para estabelecer seus limites ou ampliar assuntos que consideravam pertinentes ao tema pesquisado.

Para Szymanski (2011), a entrevista é um instrumento importante para analisar objetos subjetivos e complexos, proporcionando uma interação entre entrevistador e entrevistado:

Partimos da constatação de que a entrevista face a face é fundamentalmente uma situação de interação humana, em que estão em jogo as percepções do outro e de si, expectativas, sentimentos, preconceitos e interpretações para os protagonistas: entrevistador e entrevistado. [...] A intencionalidade do pesquisador vai além da mera busca de informações; pretende criar uma situação de confiabilidade para que o entrevistado se abra. (SZYMANSKI, 2011, p. 12)

A entrevista constitui um espaço privilegiado para o estudo de objetos complexos e que exigem uma análise subjetiva do contexto histórico e da construção de relações que permeiam a sociedade. Segundo Szymanski (2011), o movimento reflexivo que a entrevista exige proporciona ao entrevistado estar diante de um pensamento organizado inédito, provocando a autorreflexão sobre uma história vivida.

Tais elementos demonstraram que o uso da entrevista seria adequado para a análise desse objeto de pesquisa, pois o objetivo do presente estudo é compreender se a construção do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano foi democrática e como aconteceu a participação dos diversos atores envolvidos nesse processo.

Para a exploração das entrevistas foi utilizada a perspectiva de análise de conteúdo de Bardin (2016), ao considerar a importância de classificar os elementos em categorias, buscando estabelecer um processo de categorização dos elementos presentes no material coletado.

Para Bardin (2016), a categorização é composta por duas etapas: o inventário, que consiste em isolar elementos, e a classificação, que deve impor organização ao material das entrevistas. Essa análise de conteúdo deve produzir um sistema de categorias que represente de maneira simplificada os dados apurados. Seguindo essa perspectiva, as entrevistas foram categorizadas e analisadas nos seguintes aspectos, conforme quadro a seguir.

Quadro 7 – Categorias analisadas nas entrevistas

Categoria	Aspectos analisados
Democratização na gestão petista	Promoção da participação Autonomia do GT Democratização dentro da SME Valorização profissional
Posicionamento político relação sindical	Como o governo se posicionou diante do sindicato e dos professores Como o sindicato se posicionou diante do governo e dos professores Como a categoria se posicionou diante do governo e do sindicato
Relação sindical	Estrutura da hierarquia sindical Democratização das decisões Trabalho de base (aproximação com a categoria) Comunicação com a categoria Como o governo se posicionou diante do sindicato e dos professores Como o sindicato se posicionou diante do governo e dos professores Como a categoria se posicionou diante do governo e sindicato

Fonte: a autora, com base em: BARDIN (2016).

Segundo Bardin (2016), uma categoria é considerada pertinente quando está adaptada ao objeto de estudo e ao material recolhido. Portanto, segundo essa afirmação a escolha das categorias demonstra ligação com o objeto desta pesquisa e objetividade ao se propor responder os aspectos analisados.

A categoria “Democratização da gestão petista” verificou de que forma as medidas implementadas ao longo do governo do prefeito Marcelo Cândido (PT), influenciaram na democratização das relações entre governo, professores e sindicato na elaboração do estatuto e do plano de carreira do magistério municipal.

A categoria “Posicionamento político” teve como objetivo investigar qual foi o posicionamento político de cada sujeito envolvido nesse processo e sua influência na elaboração das políticas públicas para a carreira docente na gestão petista entre os anos de 2005 e 2012.

Na categoria “Relação sindical” foram analisados os conflitos existentes entre a diretoria da entidade sindical dos servidores municipais e os professores da rede municipal de Suzano durante a elaboração do anteprojeto do GT, no período da greve e nas negociações após a intervenção da Justiça do Trabalho.

5.2 Da proposta inicial à lei aprovada: impasses e participação dos professores

A rede municipal de ensino de Suzano passou por um processo de crescimento entre os anos de 2004, último ano da gestão do prefeito Estevam Galvão (PSDB), e 2012, último ano da gestão do prefeito Marcelo Cândido (PT), partindo de um total de 16.968 matrículas em 2004 para um total de 25.008 matrículas em 2012, conforme é possível observar no quadro a seguir:

Quadro 8 – Número de alunos por segmento matriculados na rede municipal de ensino de Suzano entre 2004 e 2012

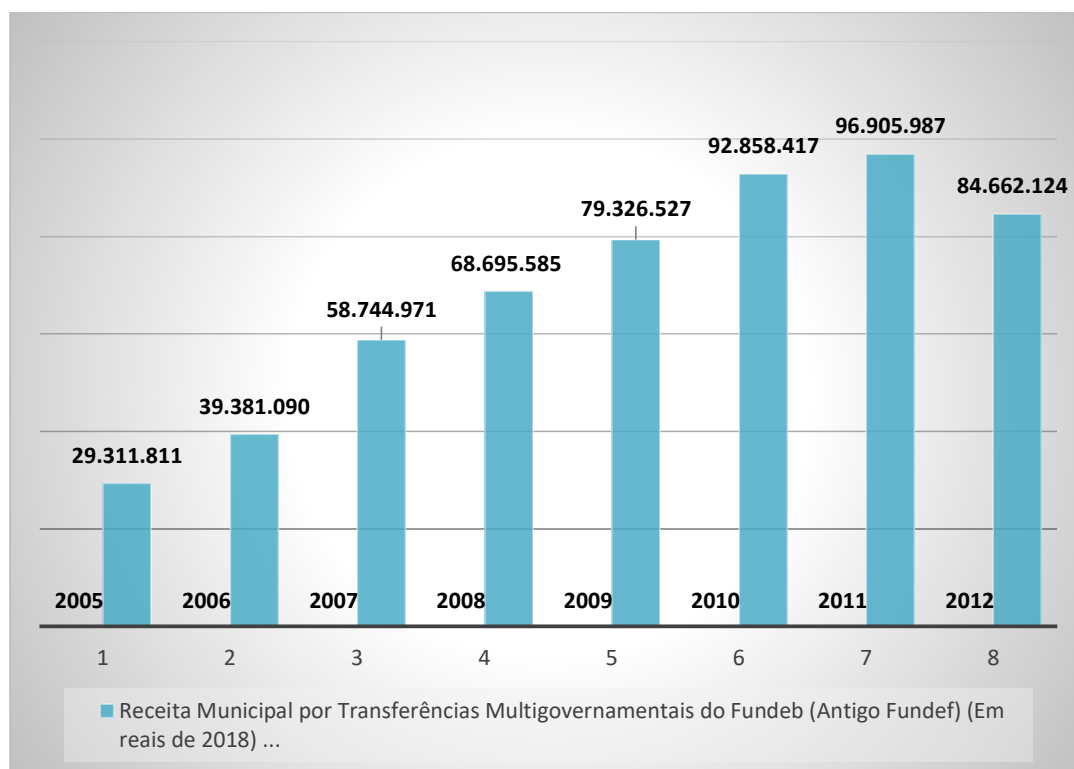
Ano	Creche	Pré-escola	Ensino fundamental	Creche rede conveniada	Total
2004	313	8.035	8.620	-	16.968
2005	203	8.927	10.678	-	19.808

Ano	Creche	Pré-escola	Ensino fundamental	Creche rede conveniada	Total
2006	545	5.694	14.503	-	20.742
2007	755	6.550	13.785	592	21.682
2008	1.168	7.023	14.038	427	22.656
2009	1.340	7.621	14.532	731	24.224
2010	1.500	7.674	13.249	840	23.263
2011	2.053	8.606	12.747	998	24.404
2012	2.622	9.268	11.997	1.121	25.008

Fonte: a autora, com base em dados disponíveis em: <<http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

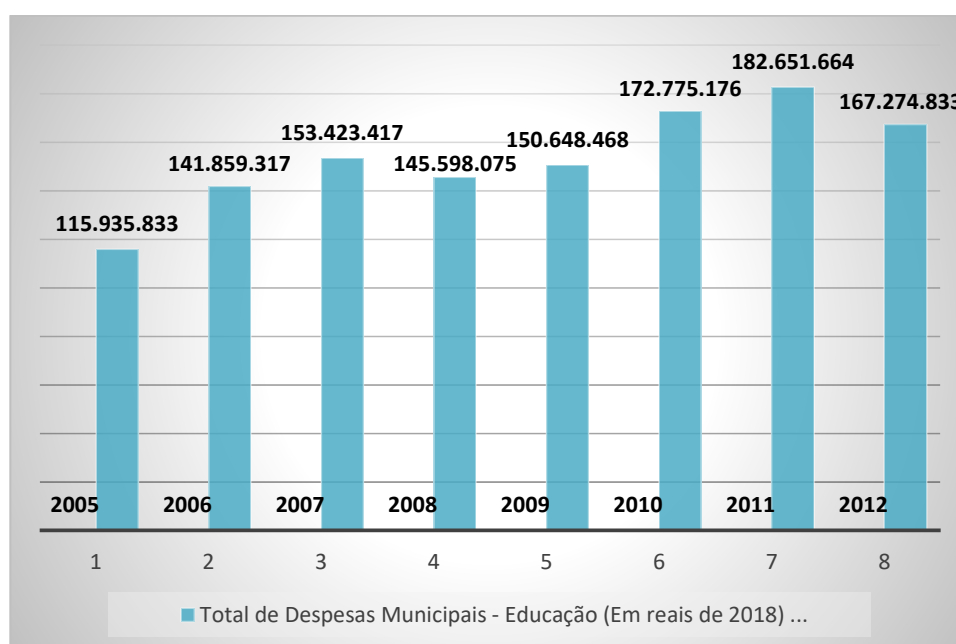
A rede municipal de Suzano teve um crescimento de aproximadamente 47,4% durante a gestão petista, esse aumento no número de matrículas deve-se ao aumento de investimento na educação por meio das transferências do FUNDEB e pelo aumento das despesas municipais com a educação nesse período, conforme podemos observar nos gráficos 1 e 2, a seguir.

Gráfico 1 – Transferências multigovernamentais do Fundeb entre 2005 e 2012 (em valores nominais)



Fonte: a autora, com base em dados disponíveis em: <<http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

Gráfico 2 – Total de despesas municipais com educação em Suzano (em valores nominais)



Fonte: a autora, com base em dados disponíveis em: <<http://www.imp.seade.gov.br/frontend/#/>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

Como podemos observar no primeiro gráfico¹⁸, os repasses do Fundeb para o município de Suzano partiram de um valor total de R\$ 39.381.090,00 no ano de 2005, quando ainda vigorava o Fundef, para o total de R\$ 84.662.124,00 após cinco anos da criação do Fundeb. A política de fundos teve influência direta na expansão da rede municipal de ensino, bem como o aumento de despesas do tesouro municipal, como pode ser observado no Gráfico 2, iniciando com R\$ 115.935.833,00 em 2005 e terminando a gestão petista com um investimento total em educação de R\$ 167.274.833,00 em valores nominais.

Acompanhando o crescimento da rede municipal de educação em Suzano nos anos de 2007 a 2012, correspondentes ao período de implementação dessa política de fundos para a educação básica, é possível observar, conforme quadro abaixo, a evolução do número de docentes da rede municipal entre 2007 e 2012.

¹⁸ Os valores disponíveis nos Gráficos 1 e 2, foram atualizados pelo Índice Geral de Preços (IGP) da Fundação Getúlio Vargas.

Quadro 9 – Docentes da rede municipal de Suzano por segmento

Ano	Creche	Pré-escola	Ensino fundamental I	EJA Ciclo I	EJA Ciclo II	EJA Prona-tec	Ausentes*	Total
2007	102	278	515	36	0	0	0	931
2008	158	276	522	44	0	0	0	1.000
2009	182	291	501	42	0	0	31	1.047
2010	271	279	535	39	0	0	86	1.210
2011	236	292	501	41	0	0	48	1.118
2012	278	303	898	40	18	30	45	1.612

* Os docentes dessa categoria não foram enquadrados em nenhuma das outras categorias pelo programa que possibilita extrair os microdados do Inep.

Fonte: a autora, com base nos microdados disponíveis em: <<http://inep.gov.br/microdados>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

Entre 2007 e 2012 houve crescimento de 73% no quadro de docentes: de 931 docentes no ano de 2007 a 1.612 docentes em 2012. Esse crescimento acompanhou o aumento do número de matrículas na rede municipal do mesmo período, com um reflexo mais significativo nas matrículas da creche, que em 2007 eram 755 e em 2012 atingiram o patamar de 2.622 matrículas na rede municipal direta de ensino. Nesse período, foram priorizadas as contratações por concurso público, chegando em 2012 a 1.612 docentes vinculados à SME.

No ano de 2005, ao assumir a gestão municipal, o prefeito Marcelo Cândido encontrou um quadro com todos os supervisores, diretores de escola, vice-diretores e coordenadores pedagógicos contratados por indicação política. Uma das primeiras ações da gestão da SME ao assumir a pasta foi recompor esse quadro com uma seleção por currículo, aberta para professores de dentro e de fora da rede de ensino. Naquele momento era a única alternativa possível, já que não havia uma estrutura de carreira docente para os quadros de direção, coordenação e supervisão da rede municipal.

O quadro de professores também contava com expressiva quantidade de professores contratados¹⁹, fato que começou a mudar com o concurso público de

¹⁹ Não foi possível fazer um levantamento preciso do número de professores contratados no período sem concurso público, pois tais dados não foram encontrados nos arquivos da SME e nesse período

2006, sendo que já no início do ano letivo de 2007 diversos professores assumiram os cargos de professor 24 e 30 horas semanais. Naquele período, os professores 24 horas atuavam apenas na educação infantil (creche e pré-escola); esse cargo entrou em vacância após a aprovação do *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c).

No ano de 2007, por meio do Decreto Municipal nº 7.610/2007 (SUZANO, 2007), foi constituído um GT para revisar a Lei nº 2.829/1994 (SUZANO, 1994), com dez membros titulares representantes da rede municipal de ensino e oito membros suplentes. Desse total, foi possível realizar a entrevista apenas com um membro que fora nomeado como suplente, mas com a desistência de outros representantes assumiu os trabalhos como titular, e com uma professora que, embora nomeada como titular, relatou ter sido excluída das reuniões e não soube quase nada do processo de construção do estatuto e plano de carreira pelo GT, participando apenas do processo de resposta aos questionários por meio de sua unidade escolar.

A diretora sindical que foi responsável pela organização do GT não aceitou conceder entrevista; embora tenha compartilhado materiais e histórias sobre esse processo de construção, não o fez de maneira formal, por isso tal material não foi utilizado neste trabalho. Como voz representativa do Sindserv Suzano, o presidente do sindicato foi entrevistado e contribuiu com seus apontamentos e impressões sobre o período estudado na presente pesquisa.

Os representantes da SME que participaram foram a diretora do DP da SME e um dos professores que trabalhava na equipe da gestão democrática da SME, órgão que funcionava como um elo entre a SME e as escolas com o objetivo de fortalecer os conselhos e a participação democrática dentro e fora das escolas.

Colaboraram também com este estudo três professores que participaram ativamente da greve, dois deles inclusive atuantes no comando de greve; e dois representantes do governo municipal: o prefeito da cidade no período e a secretária municipal de Educação à época da greve e da aprovação do *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c).

o Censo Escolar não fazia a pergunta referente ao tipo de vínculo empregatício do professor da rede pública.

O quadro a seguir informa os principais posicionamentos dos sujeitos entrevistados diante do trabalho do GT. Os itens analisados foram a avaliação dos entrevistados diante do GT e o conhecimento sobre as ações do GT, com a finalidade de verificar a democratização do processo e a participação dos envolvidos.

Quadro 10 – Impressões dos sujeitos entrevistados diante do GT

Sujeitos entrevistados	Avaliação sobre o GT	Conhecimento e participação nas ações do GT
Professores que participaram da greve	<ul style="list-style-type: none"> - Professor A: muito prematuro - Professor B: pouca participação, restrita às paradas²⁰ e a colaborar com as minutas - Professor C: falta de debates e algumas questões apareceram prontas 	<ul style="list-style-type: none"> - Professor A: aconteceram algumas discussões, reuniões e encontros - Professor B: disseram que iríamos construir o documento; demorou um tempo e fizeram paradas pedagógicas para a gente discutir; minutas mais ou menos prontas para a gente fazer sugestões - Professor C: recordo que havia um debate de um grupo de estudo e durante esse processo aconteceram assembleias sobre o assunto
Professores membros do GT	<ul style="list-style-type: none"> - Professor D: quanto à representatividade, o GT foi democrático, talvez nem todos ficaram satisfeitos - Professor E: eu sei que a gente não tinha maturidade para fazer um estatuto, tenho certeza absoluta disso hoje em dia 	<ul style="list-style-type: none"> - Professor D: fui representante da educação especial, aconteceram reuniões periódicas por aproximadamente dois anos - Professor E: participamos de algumas reuniões [...], mas a professora responsável do sindicato se incumbiu de fazer o primeiro esboço do projeto e a gente não se reuniu mais
Representantes da SME	<ul style="list-style-type: none"> - Diretora do DP: quando a secretária Rose Nascimento entrou como secretária ficou assustada, porque eram muitas gratificações [...], não 	<ul style="list-style-type: none"> - Diretora do DP: havia várias coisas do GT que iam para a rede em forma de questionário e lembro deles tentarem respeitar

²⁰ As paradas pedagógicas eram momentos utilizados pela SME para pensar nas práticas pedagógicas e nas políticas públicas para a educação implementadas no município, com todos os profissionais da Secretaria de Educação. No caso da elaboração do plano de carreira do magistério de Suzano, as paradas foram utilizadas para discutir propostas do GT.

Sujeitos entrevistados	Avaliação sobre o GT	Conhecimento e participação nas ações do GT
	<p>tinha sido feito um estudo de gastos com aquilo</p> <p>Membro da gestão democrática: foi aferido que a participação no trabalho do GT não foi ampla e participativa [...], eles não tinham participado efetivamente da construção do estatuto</p>	<p>a representatividade de todas as categorias</p> <p>- Membro da gestão democrática: os principais atores desse processo, professores e funcionários, não tiveram acesso</p>
Representantes do governo	<p>- Secretária de Educação: o secretário não acompanhou o grupo de trabalho, ele não fez uma previsão</p> <p>- Prefeito do município: foi um processo muito produtivo, muito rico e muito controverso também, não foi coisa simples não, eu tinha que administrar vários conflitos do GT.</p>	<p>- Secretária de Educação: foi feita uma outra proposta e eles não aceitaram porque se sentiram traídos, porque já tinham terminado o trabalho</p> <p>- Prefeito do município: foi uma decisão minha compor o GT, na verdade dentro desse eixo de participação e de abertura democrática [...] todas as secretarias de alguma maneira tinham que ter funcionando, em seu âmbito, métodos de participação direta</p>
Presidente da entidade sindical do município	<p>- Presidente do sindicato: o legado foi que nós conseguimos fazer o estatuto, não é perfeito, tem algumas falhas</p>	<p>- Presidente do sindicato: fizemos várias reuniões, nós subsidiamos aqui uma equipe da educação, uma da administração, uma equipe de finanças, uma equipe do jurídico da prefeitura, o sindicato e mais os segmentos de professores, merendeiras e inspetores de alunos</p>

Fonte: a autora, com base nas entrevistas.

Ao analisar as entrevistas na categoria *Democratização na gestão petista*, os dois primeiros aspectos analisados foram: “Promoção da participação” e “Autonomia do GT”. Conforme quadro acima, nota-se que houve relativa frequência de reuniões estabelecidas pelo GT com a participação de membros de diversas secretarias do governo municipal; entretanto, a participação dos docentes e demais funcionários

ficou restrita às respostas dos questionários e a responsabilidade de redigir a proposta de plano de carreira do GT ficou centralizada nas mãos da representante da entidade sindical, conforme é possível depreender dos trechos a seguir:

Eu ingressei na rede em 2008 e não tínhamos ainda um estatuto em vigor, então tivemos na verdade de começar do zero, tivemos algumas reuniões, alguns encontros, mas ainda era muito prematuro. (Professor A)

Quando eu ingressei já tinha esses comentários sobre essas discussões e tal, e aí depois que eu entrei demorou um tempo ainda, mas disseram que nós iríamos construir o documento e tudo mais, aí demorou um tempo ainda, mas depois eu lembro de eles terem feito umas paradas pedagógicas para a gente discutir, vinham umas minutas mais ou menos feitas para a gente fazer sugestões e interações... (Professor B)

O que eu me recordo é que havia um debate de um grupo de estudo formado por representantes do sindicato e da secretaria de Educação, que estavam elaborando o estatuto, e durante esse processo houve alguns debates, assembleias no sindicato [...]. (Professor C)

No que tange à democratização da SME, podemos destacar algumas ações do governo do período:

- 1) fortalecimento dos conselhos escolares e conselhos municipais;
- 2) participação intensa da SME nas decisões do OP;
- 3) presença constante da equipe da gestão democrática nas escolas;
- 4) curso de formação para conselheiros;
- 5) paradas pedagógicas frequentes, integrando diversas escolas²¹.

As ações para fortalecer os canais democráticos no período do governo petista foram importantes; entretanto, durante o processo de construção do estatuto e plano de carreira do magistério municipal as decisões ficaram centralizadas na coordenadora do GT e os representantes dos professores não mantiveram um diálogo constante com seus pares, para garantir a participação de todos. Embora a ideia de um grupo integrando diferentes categorias e o segmento do governo tivesse como objetivo promover a democracia do processo, as entrevistas mostraram que as decisões centralizadas em torno da coordenadora do GT dificultaram a participação dos demais docentes, restringindo os momentos de participação às sugestões nas minutas enviadas às escolas pelo GT.

²¹ Entre 2007 e 2012 trabalhei como professora de ensino fundamental na rede municipal de Suzano. As ações elencadas foram iniciadas no ano de 2005 e permaneceram até 2012.

O secretário de Educação do período, Valdicir Stuani, garantiu o funcionamento do GT, inclusive liberando os funcionários que compunham o grupo de suas atividades laborais por quase todo ano de 2008, mas não houve acompanhamento expressivo, da parte da SME, em torno da participação dos demais professores e funcionários da pasta nesse processo.

Inicialmente foi bem isso mesmo, as reuniões eram periódicas, com o grupo durou aproximadamente dois anos. No primeiro ano, inicialmente as reuniões eram quinzenais e depois passaram a ser semanais; depois, no ano de 2008, não me lembro o ano exatamente, a gente ficou afastado durante praticamente o ano todo, somente para tratar dessa questão mesmo [...]. (Professor D)

Como representação desse cenário de falta de acompanhamento por parte da SME e do governo, é possível exemplificar a seguinte fala da diretora do DP da SME:

[...] Quando foi em 2009, o Eduardo Caldas entrou como secretário e ele era uma pessoa bem complexa, aí ele ficou naquele tempo e as coisas eram até difundidas, mas tinha tanto volume de trabalho que essa discussão não entrou muito a fundo. Quando o Eduardo saiu, no final de setembro de 2009, a Rose Nascimento entrou como secretária e aí ela se deparou com esse documento e ficou assustada, porque no documento do grupo de trabalho eram muitas gratificações, a composição do salário eram só gratificações e era muito difícil de colocar aquilo em prática, não tinha sido feito um estudo de gastos com aquilo, e aí a Rose falou assim: “por que você é da SME e não está lá dentro?”. (Diretora do DP da SME)

A fala da diretora do DP mostra a falta de atenção do governo para um aspecto muito importante para elaborar um estatuto e plano de carreira: o fator orçamentário. Sem uma previsão dos gastos gerados com a proposta do GT, ele acabou tornando-se impossível de ser executado.

E aí teve uma crise interna com o pessoal da secretaria e tudo o mais, e foi onde começou a verificar, tinha um pessoal de dentro da prefeitura também discutindo e aí eles falavam que as coisas eram colocadas em pauta, eram votadas, aceitas e ficavam sem uma discussão a fundo sobre aquilo, e aí a partir disso a Secretaria de Administração contratou uma assessoria e aí começou uma discussão de vir um documento para agregar, ver o que podia e não podia, e começou a fazer as contas. A partir do momento em que o GT apresentou esse documento (a minuta final elaborada pelo grupo), foi onde entrou a prefeitura em si e começou todo esse processo de rediscutir e ver o que podia ou não implementar, o que podia consertar e não podia. (Diretora do DP da SME)

A contratação dessa assessoria para elaborar o estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano, embora presente nas entrevistas e relatada por outros professores da rede de ensino, não pôde ser comprovada por documentos, pois esta pesquisa não encontrou nenhum registro de tal processo.

Somente com a troca de secretários, no ano de 2010, a administração percebeu que estava diante de um grande problema, pois os membros do governo haviam participado da elaboração do plano dentro do GT, sem nenhuma ação efetiva de embasamento jurídico e orçamentário. Diante desse cenário, Sônia Kruppa assumiu a SME a pedido do prefeito Marcelo Cândido, e um dos seus desafios foi tentar resolver toda a problemática envolvida na contradição entre participação e a necessidade de adequar o anteprojeto do GT à realidade orçamentária municipal e à legislação nacional.

Nós queríamos organizar tudo e melhorar o salário, eu falava que nós tínhamos que pagar o mesmo que Mogi e os maiores e aí eles (os professores), decidiram pela parte política do currículo ou da própria situação da secretaria e não por conta do salário, o salário tinha que ser igual em todo Alto Tietê. (Secretária de Educação)

A fala de Kruppa exemplifica um dos problemas enfrentados pela gestão petista na cidade de Suzano: a alta rotatividade de professores no município. Esse problema, segundo a secretária, é decorrente das discrepâncias salariais na Região Metropolitana de São Paulo. Quando acontecia um concurso público em Mogi das Cruzes – cuja prefeitura é a que paga o maior salário aos docentes na região do Alto Tietê – ou na prefeitura de São Paulo, diversos professores se exoneravam de seus cargos na prefeitura de Suzano em busca de melhores salários e de uma carreira mais atrativa.

Em seu artigo “A democracia é um todo: gestão democrática na educação de Suzano”, Kruppa (2015) faz um comparativo dos ganhos salariais dos professores de Suzano após o *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c), confrontando jornadas e salários dos professores de Suzano no ano de 2012 com os de outros municípios da Grande São Paulo, conforme quadro a seguir.

Quadro 11 – Valores de salário e jornadas de Suzano e municípios da Grande São Paulo em 2012

Município	Jornada semanal (horas)	Salário (R\$)
Diadema	25	1.792,00
São Bernardo	40	2.400,00
São Caetano	25	1.737,00
Suzano	30	1.993,10

Fonte: KRUPPA (2015, p. 75).

Antes da aprovação do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c), o salário-base inicial de um professor 30 horas na rede municipal era de R\$ 1.482,54, e a cada dois anos de efetivo exercício o funcionário recebia 2% de aumento sobre seu salário (biênio). Embora o estatuto e o plano de carreira tenham proporcionado uma aproximação entre os salários dos municípios citados no quadro, em comparação a Mogi das Cruzes e São Paulo a situação salarial era a que consta no quadro a seguir.

Quadro 12 – Comparativo salarial entre os municípios de Suzano, Mogi das Cruzes e São Paulo em 2012

Município	Jornada*	Salário inicial (R\$)
Suzano	30 horas semanais	1.993,10
Mogi das Cruzes	25 horas semanais	2.131,62
São Paulo	40 horas-aula ou 30 horas semanais**	2.660,00

* Neste caso a referência utilizada foi a maior jornada de cada município citado no quadro.

** Essa jornada refere-se à Jornada Especial Integral de Formação (Jeif), que corresponde a 40 aulas de 50 minutos cada, e a jornada de 30 horas-relógio, aplicada aos professores de educação infantil que atuam nos Centros de Educação Infantil (CEI)

Fonte: a autora, com base em: ARELARO; JACOMINI; SOUZA; SANTOS (2016); KRUPPA (2015); <<http://www.transparencia.pmmc.com.br/docs/3a072e66b65a5ca16b506015933da2cb.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

No caso de Mogi das Cruzes, como se pode observar no quadro, houve significativa aproximação no âmbito salarial; no entanto, no caso de São Paulo, além de permanecer uma diferença considerável pela mesma jornada (R\$ 666,90), ainda existe uma discrepância em torno da progressão funcional, pois o índice de aumento na tabela de vencimentos de São Paulo é superior ao de Suzano.

Em que pese a importância da aproximação dos salários, segundo Arelaro; Jacomini; Souza; Santos (2016), dois aspectos principais polarizam o debate em torno da progressão na carreira: a dispersão salarial, que consiste na diferença entre a menor e a maior remuneração, e os parâmetros necessários para atingir essa progressão. Na progressão por tempo de serviço de Suzano, a diferença entre cada grau é de 3%, ou seja, a cada cinco anos de efetivo exercício, contabilizado a partir do *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a). Entretanto, no caso da evolução funcional acadêmica (cursos de graduação e pós-graduação) e evolução não acadêmica (cursos em geral vinculados à área do Magistério), a diferença entre os níveis é de 2%.

No caso da Prefeitura de São Paulo essa diferença entre os graus e níveis é de 6,5%, ou seja, mesmo após a aprovação do *Estatuto dos profissionais da Educação do município de Suzano* (SUZANO, 2010a) e do *Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos profissionais da Educação* (SUZANO, 2010c), a diferença entre a carreira dos dois municípios ainda é significativa. Dessa forma, é necessário considerar as especificidades de cada município, e São Paulo é o município brasileiro que tem o maior PIB do país.

Para o prefeito Marcelo Cândido, o trabalho apresentado pelo GT foi importante e produtivo e, embora a decisão final fosse do Legislativo, ele considerou o trabalho do GT a expressão de uma vontade mais ampla.

Eu achei que foi um trabalho muito produtivo, muito rico e muito controverso também, não foi uma coisa simples não, eu tinha que administrar vários conflitos no GT, porque, como ele era amplo, havia ali quem puxasse sempre para o lado que entendesse melhor em determinados pontos. Nisso gerava conflitos às vezes, mas o resultado foi apresentado. Embora a decisão final seja do Legislativo, foi o resultado que teve a capacidade de expressar uma vontade mais ampla do que seria então a educação ideal do município. Porque, se a prefeitura faz também o convencional, de chamar o Departamento Jurídico para elaborar uma minuta que consulte apenas o secretário de Educação, sem passar pelo sindicato, seguramente seria uma peça incompleta. Com isso foi dada mais abrangência e também nós optamos por algumas ousadias, como, por exemplo, a eleição dos

coordenadores direta nas unidades escolares. (Prefeito do município)

A eleição de coordenadores educacionais citada pelo prefeito Marcelo Cândido foi uma das ações mais controversas e questionadas pelos professores e pelo GT e, segundo mostraram as entrevistas, esse foi um dos fatores que desencadeou a greve de 19 dias em 2010. Para os professores – que no questionário enviado pelo GT para as escolas haviam optado, em sua maioria, pelo provimento efetivo do cargo de diretor de escola por meio do concurso de acesso –, foi inaceitável ler no documento proposto pelo governo um cargo com provimento e forma de acesso distintos do proposto pelo GT.

Embora houvesse entendimento, por parte de alguns professores, acerca da importância da opção pela eleição de diretores, mesmo os favoráveis questionaram a forma como isso foi imposto: “era no sentido de questionar o próprio sindicato e a prefeitura, que fez o estatuto na época e refez sem o debate, apesar de eu concordar com vários pontos que estavam lá” (Professor C).

A opção do governo de alterar a forma de provimento e o tipo de contratação para o cargo de diretor de escola – que pela nova proposta passou a ser chamado de coordenador educacional²² – sem promover um amplo debate com a rede municipal de ensino nem explicar seu posicionamento, soou aos professores como uma medida autoritária por parte da gestão petista e colaborou com o clima de insatisfação em torno da demora na aprovação do estatuto e plano de carreira, culminando na greve de 2010.

A segunda categoria proposta para analisar este estudo de caso foi o *posicionamento político* dos atores envolvidos nesse processo, em busca de compreender interesses e objetivos de cada grupo no momento de construção do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano.

Um dos principais eixos do governo era a gestão democrática; esse aspecto estava presente em todas as secretarias do governo, e dentro dessa perspectiva estava presente a ideia de uma construção coletiva em torno do estatuto e plano de carreira do magistério, segundo o prefeito, desde seu plano de governo. Acerca do posicionamento

²² O cargo de coordenador educacional foi uma proposta implementada com o estatuto e plano de carreira dos profissionais da Educação de Suzano. O provimento do cargo se dava por eleição da comunidade escolar e esse profissional era responsável pela gestão escolar, englobando a direção e a coordenação pedagógica, com o objetivo de romper o paradigma do diretor de escola como um gerente educacional.

político do governo diante da carreira do magistério municipal, podemos destacar a seguinte resposta do prefeito, quando questionado sobre de onde partiu a decisão de iniciar o processo de construção do estatuto e plano de carreira:

De certa forma, a base disso já estava dentro do programa de governo, o programa de governo já falava da democratização da cidade [...], então havia a necessidade, porque Suzano não tinha uma legislação dessa área que fosse considerada uma legislação abrangente [...]. (Prefeito do município)

Sobre o outro plano apresentado, diferente em muitos aspectos do proposto pelo GT, ele complementa:

Isso, na verdade, foi o resultado da ação desses conflitos, porque em qualquer processo de consulta vão aparecer resultados que serão conflitantes, e como que amarra tudo isso ao que a cidade tem a capacidade também de oferecer? (Prefeito do município)

O conflito de interesses é inerente às disputas acerca de condições de trabalho e valorização profissional e permeia as relações trabalhistas dentro da sociedade capitalista. Nesse aspecto, a resposta à questão sobre a construção do estatuto e plano de carreira do magistério dada pelo professor que atuava na gestão democrática demonstra bem os conflitos de interesse existentes naquele momento:

Então, a tentativa da rede de construir o estatuto dos servidores, ela já havia sido feita bem antes pelo nosso sindicato, o que ocorre é que na gestão de 2010 tínhamos como secretária a dona Sônia Kruppa. Foi aferido que a construção do estatuto não foi ampla e ela não foi participativa, então, os principais atores desse processo não tiveram acesso [...]. Então, nós pegamos aquilo que já havia sido construído, né, pelo sindicato, e nós tivemos uma formação antes dentro da secretaria de Educação e fomos para cada escola, de escola em escola. Então, eram várias equipes e eu fazia parte de uma equipe, em que a gente levava todo o material que tínhamos escrito, apresentava em um telão, um projetor, e a gente ia ouvindo as propostas dos servidores [...]. (Professor da gestão democrática)

Sobre o mesmo assunto, os professores A, B e C também colocam suas impressões:

Eu me recorro de algumas pessoas irem na minha escola, inclusive alguns colegas de trabalho que naquele ano estavam na SME e tentaram nos induzir a pensar como a secretaria pensava em alguns pontos, aceitar o que eles estavam propondo, mas tiveram grande resistência. Na verdade, o estatuto foi pensado de um jeito e a proposta, de outro, então tivemos várias alterações depois. (Professora A)

Aí eu me lembro que parece que eles tinham um prazo a cumprir para a aprovação desse projeto, e aí eles mandaram para as escolas o pessoal da SME, para eles falarem como iria ser o documento com tópicos, e aí gerou aquela revolta... (Professor B)

O fato do estatuto não ter sido debatido, apareceu meio que pronto algumas questões, então houve algumas reações [...], algumas pessoas ficaram incomodadas com as alterações que a secretaria tinha feito e com o fato de não considerar o debate que havia sido feito [...], até que a secretaria começou a organizar as apresentações do estatuto e nisso houve um grupo que ficou muito descontente... (Professor C)

As respostas acima descrevem o momento em que, ao assumir o cargo, Sônia Kruppa encontrou o desafio de elaborar um novo plano condizente com o orçamento do município e que considerasse também as contribuições do GT. Entretanto, por já terem participado de um processo de construção anterior, com a participação do governo e do sindicato, os professores e servidores da SME sentiram-se traídos, pois na sua visão a administração havia desconsiderado o processo anterior, que, mesmo não tendo a representatividade almejada pela categoria, contemplava um sentimento de pertencimento desse documento para toda a rede municipal de ensino.

Para a secretária, uma das causas desse problema foi a ausência de participação do secretário anterior no processo de construção; no entanto, a diretora do DP da SME também faz um apontamento importante sobre esse processo:

Mas eu vou mais além, porque não era só responsabilidade dele, a administração estava dentro do grupo de trabalho [...]. Assim, vou te dar um cenário, você é prefeita e está dentro trabalhando naquilo e ali dentro do grupo de trabalho você está sendo representada e as pessoas que estão te representando e dizendo que está tudo OK, aí você lê pela primeira vez e diz: "Não, não está tudo OK!". (Diretora do DP da SME)

O relato acima deixa clara a falta de preparo dos membros do GT que representavam o governo (representantes da Secretaria Jurídica, da Secretaria de Administração, da SME e da Secretaria de Finanças). Esses representantes não cumpriram o papel proposto durante a instituição do GT, permitiram que fosse elaborada uma minuta que não contemplava a legislação nacional sobre carreira docente, em desacordo com a Lei do Piso (BRASIL, 2008), que previa, dentre outros aspectos, uma jornada máxima de 40 horas semanais para os docentes, com no mínimo 1/3 desse tempo para atividades de apoio à docência. A lei do piso salarial dos professores determina que no máximo 2/3 da jornada sejam destinados para

atividades com educandos; o restante deve ser destinado às atividades pedagógicas que não envolvem interação com os alunos.

Além da questão com a jornada de trabalho, o anteprojeto do GT tinha outro grave problema: concentrava a remuneração dos professores em gratificações que, segundo o plano de carreira proposto, poderiam atingir até 60% dos vencimentos dos professores. Uma política de valorização centrada em gratificações, que normalmente não são incorporadas para a aposentadoria e nem em casos de afastamentos.

O sentimento de traição gerado pela ausência de vínculos com o novo plano proposto pela administração foi o elemento final para deflagrar a greve em 2010. O posicionamento político da administração diante dessa situação foi determinante nesse aspecto, pois, ao enviar os funcionários da SME para as escolas com um novo plano e estatuto, bem diferente do elaborado pelo GT, – que, embora tivesse várias limitações, era considerado na época um exemplo de participação democrática para a rede –, o governo gerou um sentimento de insatisfação generalizado nas escolas.

Naquele momento, o Sindserv, que não contava com nenhum carisma diante dos professores da rede municipal, passou a ser confrontado pela categoria para tomar uma posição em defesa do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano. Segundo os relatos dos professores, o sindicato tentava manter um posicionamento político neutro e apenas entrou na greve quando percebeu que não existiria outra saída. Sobre a atuação do sindicato pelas entrevistas, foi possível coletar os seguintes dados:

Quadro 13 – Posicionamento político do sindicato

Professor	Avaliação da posição do sindicato diante da greve
A	<ul style="list-style-type: none"> - Foi bem tendencioso; - Ele ficava imparcial; - Não se posicionava; - Nem nos defendia
B	<ul style="list-style-type: none"> - O sindicato não tinha controle da indignação e da contestação das pessoas; - Formamos uma comissão autônoma

C	<ul style="list-style-type: none"> - O sindicato estava meio apático, como sempre; - Nunca teve uma participação efetiva
D	- Falta um sindicato da Educação
E	<ul style="list-style-type: none"> - Foram atitudes insignificantes; - Não entende como a educação é importante; - Eles não entendem a classe dos professores

Fonte: a autora, com base nas entrevistas.

As entrevistas evidenciaram que o posicionamento político do sindicato provocou seu afastamento das necessidades específicas da categoria docente. Na opinião dos professores entrevistados, a ausência de um sindicato integrado com as necessidades e especificidades do magistério comprometeu a relação entre o sindicato e a categoria e também a qualidade das discussões em torno da carreira no município.

Segundo Ferraz (2012), o sindicato e o movimento sindical cumprem um papel primordial no processo de definição da classe, além de serem um importante instrumento institucional e político para a luta dos trabalhadores. Nesse aspecto, a luta dos professores da cidade de Suzano, além de ser pelo estatuto e plano de carreira, foi uma luta por representação diante de um sindicato que manteve, ao longo dos anos, uma postura classificada pelos entrevistados como apática e sem participação efetiva.

É importante ressaltar que o município de Suzano não possui um sindicato dos professores ou da Educação; o sindicato que representa a categoria é composto majoritariamente por homens, oriundos das mais diversas secretarias. Esse afastamento das necessidades reais da categoria docente pode ser constatado no relato do Professor E, ao falar sobre a atuação sindical no município:

No período anterior à greve foram atitudes insignificantes porque não tiveram um propósito maior, dá para perceber nitidamente que o sindicato de Suzano não entende como a educação é importante, ele não vai atrás, não atribui direitos à classe dos professores e para a educação em geral. Eles entendem bem da classe de serviços gerais da prefeitura e não da classe dos professores, porque, como falta conhecimento, eles mesmos desistiram e assim vêm até agora, com

atitudes a conta-gotas. Então, realmente não tem como participar do sindicato, é um sindicato que não entende a classe da Educação geral, mas detém o poder de defender essa classe. (Professor E)

A fala do Professor E deixa explícito o cenário de insatisfação da categoria com o Sindserv, uma entidade que possui o direito de representar os professores, mas não possui nenhuma proximidade com as necessidades da categoria.

Todos os conflitos gerados entre governo e sindicato na disputa pelo projeto do plano de carreira e estatuto provocaram um posicionamento político dos professores que culminou na greve de 2010. Diante da greve, que interrompeu o encaminhamento da versão final do plano proposto pelo governo para a Câmara Municipal, os professores da cidade de Suzano pela primeira vez foram protagonistas na luta por sua carreira. No quadro abaixo é possível observar os principais motivos alegados para a greve segundo os professores entrevistados:

Quadro 14 – Motivos que desencadearam a greve de 2010, segundo os professores

Professor entrevistado	Motivos expostos
Professor A	- Saber que iriam engavetar o estatuto
Professor B	- Acredito que o PT, quando governou a cidade, dava muita abertura, as coisas não eram decididas nos gabinetes, e a partir desses encontros para discussões foi gerada uma semente, que somou com a frustração e a revolta da gente ter-se iludido que bastava escrever e sugerir coisas para serem aprovadas
Professor C	- O fato do estatuto (nova versão) não ter sido debatido, algumas coisas surgiram prontas, sem discussão
Professor D	- Um ponto crucial foi a falta de reajuste. Estávamos exatamente há quatro anos sem reajuste, a questão do plano proposto pelo GT ter sido engavetado foi só um ponto a mais
Professor E	- Nós estávamos há quatro anos sem reajuste salarial, e a gestão da Sônia anulou todo o trabalho do GT

Fonte: a autora, base nas entrevistas.

Entre os fatores que culminaram com a greve de 2010, que durante 19 dias atingiu diversos setores da prefeitura, mas majoritariamente a SME, destacam-se: ausência de reajuste salarial; engavetamento do anteprojeto do GT após a mudança na gestão da SME; e, de acordo com um dos professores entrevistados, todo o espaço democrático e abertura política do governo, proporcionaram um ambiente propício às discussões que ocasionaram a greve.

A abertura para discussões dentro das secretarias do governo foi um fato inédito no município, que até a eleição do PT era governado pelo mesmo grupo político, que se alternava no poder. Esse espaço democrático de encontros proporcionou um sentimento de pertencimento e luta em torno de um ideal de carreira almejado pelos docentes, que gerou toda insatisfação diante da mudança de um plano construído em dois anos para um realizado em poucas semanas.

Sobre a greve de 2010, o prefeito Marcelo Cândido relatou as seguintes impressões:

Eu acredito que ali foi um processo mais político do que efetivamente de conflito de interesses porque, veja, a greve em tese foi deflagrada em reivindicação a um plano de cargos, salários e carreira que já estava sendo construído e eu me lembro que fui pessoalmente ao sindicato apresentar a minuta final e fiz um debate [...], mas aí não houve concordância com as alterações que foram feitas. (Prefeito do município)

A greve foi desencadeada por um sentimento de frustração diante do fato de a proposta de plano de carreira elaborada pelo GT não ter sido contemplada na proposta do governo; embora com diversos problemas, como já discutido no capítulo anterior, os professores entendiam que o anteprojeto do GT, em alguma medida, garantia suas reivindicações e anseios. Mesmo não tendo participado efetivamente das decisões do GT, contribuindo apenas com as minutas apresentadas pelo grupo, ao se depararem com um novo plano de carreira proposto pelo governo e sem nenhuma discussão com a categoria, entenderam que se tratava de uma atitude autoritária.

Equalizar os impasses entre as decisões do governo e a participação democrática, que era um dos pilares do governo petista na cidade de Suzano, foi um dos grandes desafios da gestão do prefeito Marcelo Cândido.

Para os professores e funcionários da SME que viveram intensamente esse período de abertura democrática, a atitude de desconsiderar o projeto construído pelo GT foi uma das contradições do governo, como podemos observar na resposta do Professor B ao avaliar esse processo.

Filosoficamente de negativo ficou a frustração da gente ingenuamente achar que era só escrever o que a gente tinha vontade e que iria ser aprovado, teve uma ingenuidade de muita gente, que foi potencializado na frustração e depois a revolta, que desencadeou a greve. (Professor B)

A última categoria escolhida para analisar as entrevistas foi a Relação sindical, buscando compreender de que forma as relações estabelecidas entre sindicato e trabalhadores da Educação, mais precisamente os professores, influenciaram nas discussões e propostas para a carreira docente no município de Suzano. Foram sintetizados, no quadro abaixo, os relatos sobre a relação entre sindicato e professores, obtidos por meio das entrevistas.

Quadro 15 – Relatos sobre a relação entre sindicato e professores

Professor entrevistado	Relatos sobre a relação entre sindicato e professores
Professor A	<ul style="list-style-type: none"> - A relação dos professores com o sindicato foi muito difícil; - O sindicato sempre teve uma hostilidade com a categoria; - O sindicato de forma nenhuma nos representa, sempre faz conchavos com o governo
Professor B	<ul style="list-style-type: none"> - O sindicato sempre esteve apático e não se envolvia
Professor C	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de democracia; - Falta de participação e abertura
Professor D	<ul style="list-style-type: none"> - É necessário um sindicato próprio para representar a educação, ela representa mais que 50% do total dos servidores do município

Professor entrevistado	Relatos sobre a relação entre sindicato e professores
Professor E	<ul style="list-style-type: none"> - Falta conhecimento sobre a classe dos professores; - Eles não entendem a importância da educação

Fonte: a autora, com base nas entrevistas.

Os relatos dos professores entrevistados descreveram uma situação de abandono da categoria pela entidade sindical, um afastamento da base e das reais necessidades desses trabalhadores. Durante a greve, tais conflitos foram evidenciados por meio dos questionamentos da categoria em torno da democratização das decisões e da necessidade de maior envolvimento da diretoria com a categoria.

O sindicato até então não estava tendo controle sobre a indignação e a contestação das pessoas no geral, aí essa greve começou [...], nisso teve um grupo que questionava o próprio sindicato, a própria atuação do sindicato, a falta de democracia que era no sindicato e nós mesmos atuamos dessas duas formas [...], era no sentido de questionar o próprio sindicato e a prefeitura, que fez o Estatuto e refez sem o debate, apesar de eu concordar com vários pontos que estavam lá [...]. Nisso, o sindicato se colocou em aberto para ouvir essas críticas; porém, durante a greve o sindicato começou a ter postura de poder, de controlador, começou a ameaçar as pessoas que estavam lá cobrando o sindicato, começaram a tomar a frente da organização da greve [...], nisso o sindicato foi minando através dos mecanismos que eles utilizam, que é a pressão e ameaças. (Professor C)

O relato acima mostra a atmosfera de conflitos durante a greve e a tentativa dos professores de transformar a relação entre os trabalhadores e o sindicato; a falta de proximidade com a categoria docente e de transparência nas ações da diretoria sindical culminou em um ambiente hostil e de perseguições durante a greve. A disputa pelo poder e para tirar a independência dos trabalhadores diante da greve provocou, no final, maior distanciamento da entidade sindical. Toda negociação em torno do documento final realizada após o término da greve foi feita exclusivamente por governo e sindicato, sem a participação dos servidores.

Os conflitos entre trabalhadores e patrão, característicos das relações trabalhistas, no caso de Suzano foram intensificados pela ausência de um sindicato democrático e próximo aos trabalhadores da Educação, contribuindo para a

insatisfação dos professores diante do processo final de elaboração do estatuto e plano de carreira do magistério aprovado. Embora essa legislação apresente avanços consideráveis na carreira do magistério no município, como exposto no capítulo anterior, a questão salarial ainda é um fator bem complexo, principalmente pela evolução funcional prevista na tabela de vencimentos, que apresenta baixa atratividade devido à dispersão salarial que é de apenas 86,5%, sendo essa uma queixa recorrente dos docentes da rede municipal de ensino.

Para o prefeito Marcelo Cândido, o processo de judicialização do conflito após a greve comprometeu os tramites da elaboração do estatuto e plano de carreira dos profissionais da Educação, como é possível observar em seu relato:

Olha, eu diria que talvez o resultado mais completo desse processo tenha sido o texto aprovado, porque o debate em torno, tudo que é judicializado acaba ganhando contorno de urgência, que na minha opinião fere a natureza de qualquer processo democrático, que tem que ser o objeto às vezes de muita paciência para se chegar a um termo final. Quando às vezes o processo é judicializado, para se buscar um resultado por força de decisões da justiça, acaba que há muitos conflitos de interesses e interpretações, que muitas vezes o Judiciário faz, que fere a realidade daquele município em específico. No nosso caso, necessariamente, não cabe ao Judiciário definir apenas o que é o final de uma participação direta das áreas envolvidas. Mas o texto final que foi apresentado ao Legislativo e aprovado, me parece que consolida todo esse modelo, porque fazer o debate é isso; todo gestor que abre para debates está consciente que terá dor de cabeça, porque são vários interesses em jogo, mas eu prefiro esse caminho do que a decisão centralizada, do que dizer “é assim e ponto”, e aí todo mundo obedece. Eu acho que o prefeito, ele tem que ser acima de tudo o servidor que a natureza da legislação define que ele é, ele é um servidor público como qualquer outro. (Prefeito do município)

O estatuto e plano de carreira final, apresentado pelo governo petista após a greve e as negociações, conforme discutido no capítulo anterior, foi mais adequado do que o anteprojeto do GT, principalmente nos aspectos legais ligados à jornada de trabalho e à progressão funcional, baseada na combinação entre títulos e tempo de serviço, diferentemente da proposta do GT, que centrava a remuneração em uma política de gratificações que não são incorporadas à remuneração durante afastamentos e na aposentadoria.

Mas, como foi possível observar no relato do prefeito Marcelo Cândido, a opção por construir uma ação política com base em uma gestão democrática pode levar a caminhos distintos. No caso de Suzano, um processo que iniciou como uma

construção democrática tomou contornos totalmente diversos aos do plano inicial do governo. A falta de diretrizes claras para o trabalho do GT e de acompanhamento minucioso por parte das secretarias envolvidas no grupo, somada à ausência de participação efetiva de todos servidores, criaram uma minuta distante da realidade legislativa brasileira e inexecutável, do ponto de vista orçamentário, para o município. Um fator importante apontado nas entrevistas foi o fato de, mesmo estando presentes em todas as reuniões do GT, as secretarias do governo não terem apresentado para o grupo em nenhum momento um planejamento orçamentário ou as diretrizes legais a serem seguidas para a elaboração do estatuto e plano de carreira dos profissionais da Educação. Embora a greve tenha provocado a judicialização do conflito, o resultado foi um estatuto e plano de carreira superior, em diversos aspectos, ao anteprojeto elaborado pelo GT nos anos de 2007 e 2008.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou o processo de elaboração e implementação da Lei Complementar nº 190/2010 e da Lei Municipal nº 4.392/2010 (SUZANO, 2010a, 2010c), com foco no estatuto e plano de cargos, carreiras e salários do magistério municipal de Suzano. Foi realizada uma revisão da literatura sobre carreira docente, com vistas a reunir as principais leis aplicadas no Brasil para a carreira docente desde a década de 1920, período em que os grupos escolares entraram em processo de expansão com o objetivo de garantir educação pública para as camadas populares, podendo, portanto, ser considerado um período de expansão da carreira docente no país.

Sendo assim, a incursão pela legislação nacional sobre a carreira docente possibilitou reunir importantes mecanismos que contribuíram a formação da carreira docente no país, bem como o estabelecimento de políticas públicas importantes para essa carreira no Brasil.

Em seguida, foi delineado o histórico das organizações associativas docentes, que posteriormente deram origem aos sindicatos de professores. Com apoio nesse subsídio histórico, teve lugar uma discussão sobre a importância das organizações sindicais para a profissionalização docente e a relevância da aproximação da luta dos professores com a dos operários nas décadas de 1970 e 1980, tendo como resultado o reconhecimento do professor como trabalhador e uma atuação sindical mais ligada às lutas trabalhistas e sociais.

Posteriormente, analisou-se o processo de elaboração do estatuto e plano de carreira dos professores de Suzano e foi realizado um comparativo entre o estatuto dos professores que já existia, o anteprojeto proposto pelo GT responsável pela formulação de uma proposta de estatuto e plano de carreira (formado por representantes das Secretarias de Educação, de Finanças, de Assuntos Jurídicos, de Administração, representantes de governo, sindicato e professores) e o estatuto e plano de carreira final, aprovado nas negociações entre governo e sindicato, depois da greve dos servidores municipais em 2010.

Por último, foi feita a análise das entrevistas semiestruturadas realizadas com os diferentes sujeitos envolvidos nesse processo: professores, sindicato, profissionais da SME, secretária de Educação e o prefeito da cidade de Suzano, com o intuito de verificar o envolvimento de cada um no processo de elaboração e implementação do

estatuto e plano de carreira dos professores de Suzano, compreendendo, assim, o posicionamento de cada sujeito nesse processo.

Embora a CF/1988 (BRASIL, 1988) tenha indicado a necessidade de estados e municípios realizarem planos de carreira para o magistério, tal ação só foi realizada no município de Suzano em 2010. Com a legislação pós-Constituição, foram aprovadas diversas leis – LDB/1996 (BRASIL, 1996b), Lei do Fundef (BRASIL, 1996c), Lei do Fundeb (BRASIL, 2007), Lei do PSPN docente (BRASIL, 2008) – que contribuíram significativamente para avanços na construção da carreira docente em âmbito nacional.

A hipótese inicial era que a ausência de um sindicato da categoria docente no município estudado tivesse provocado o atraso para que o município tivesse uma legislação específica para a carreira docente; entretanto, observou-se que, embora esse fosse um fator de extrema importância, haja vista a relevância dos sindicatos docentes na construção de políticas públicas para a carreira docente no país, esse não foi o único fator responsável por tal atraso. A ausência de uma atitude governamental em torno da valorização docente fez com que os professores permanecessem por muito tempo com um estatuto obsoleto, da década de 1990, que contemplava apenas os professores de educação infantil do município (professores 24 horas), tendo sido deixado de lado ao longo dos anos por seu caráter impraticável, já que não abrangia todos os professores da rede municipal.

Ao assumir o governo municipal em 2005, o governo petista encontrou parte considerável de seus professores contratados em caráter emergencial, fato possibilitado pela brecha da CF/1988, que prevê contratação emergencial de professores e profissionais da Saúde, mas não regulamentou quais seriam essas situações emergenciais, dando margem para diversos estados e municípios utilizarem essa medida como política usual de contratação de docentes.

A primeira medida do governo petista foi a realização de um concurso público, no ano de 2006, com o objetivo de reduzir o número de professores contratados em caráter emergencial. Em janeiro de 2007 foram realizadas as primeiras convocações desse concurso público, que continuaram acontecendo ao longo dos anos seguintes, reduzindo drasticamente o número de professores contratados em caráter emergencial no município.

Em 2007 foram realizadas as primeiras aproximações entre governo e sindicato em torno do processo de elaboração do novo estatuto e do plano de carreira do

magistério, sendo expedido no mesmo ano o decreto que deu origem ao GT, cuja função era elaborar uma proposta de estatuto e plano de carreira para os professores municipais. O princípio norteador desse decreto foi a democracia compartilhada entre as instituições: governo, sindicato e trabalhadores (professores), e durante esse processo de elaboração, nos anos de 2007 e 2008, os trabalhos envolveram esses diferentes sujeitos.

O resultado final do trabalho do GT foi um anteprojeto com diversos problemas, que contrariava as principais determinações do CNE e a legislação nacional sobre carreira docente do país. As jornadas de trabalho propostas pelo GT estavam em desacordo com a Lei do PSPN (BRASIL, 2008), que previa jornada máxima de 40 horas semanais. Na minuta de estatuto e plano de carreira proposta pelo GT, tais jornadas variavam entre 22 e 49 horas semanais, demonstrando a falta de conhecimento do grupo diante da legislação nacional.

Outro aspecto bastante controverso na proposta do GT foi a composição salarial dos professores. A minuta propôs 19 tipos diferentes de gratificações, negligenciando as lutas históricas da CNTE por uma remuneração que não fosse pautada em gratificações, que podem ser transitórias e não incorporadas para fins de aposentadoria e em situações de afastamento.

O governo recebeu a minuta do GT no final de 2008, mas o assunto só voltou à pauta governista em 2010, após pressão dos professores pela aprovação do estatuto e plano de carreira do magistério. Ao retomar a proposta do GT e constatar a discrepância entre os aspectos apresentados e a realidade orçamentária do município, o governo optou por construir uma nova proposta internamente, com o auxílio da pasta da SME e de outras secretarias do governo. Essa notícia foi recebida pelos professores como uma atitude antidemocrática; embora sua participação na construção da minuta do GT não tivesse acontecido de forma efetiva e ampla, havia um sentimento de participação da categoria na elaboração da minuta, pelo fato de sua construção ao longo de 2007 e 2008 ter envolvido governo, sindicato e representantes dos professores.

Diante desse fato, foi iniciada a primeira greve dos servidores municipais, com participação maciça dos professores, tendo como principal reivindicação a retomada da proposta do GT e a abertura de um canal democrático para as ponderações em torno do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano.

As entrevistas demonstraram que, embora os professores tivessem entendimento de que em alguns aspectos a proposta do governo era melhor do que a minuta do GT, a natureza autoritária do ato de suprimir a proposta anterior e criar uma nova sem a participação democrática era uma contradição do governo petista, que defendia a importância da gestão democrática no município.

Durante a greve dos servidores, os professores, que estavam à frente da organização grevista, buscaram construir relações democráticas com a categoria, em uma tentativa de romper a centralidade das decisões em torno do sindicato dos servidores públicos municipais da cidade. Nas entrevistas ficaram evidenciados os conflitos entre professores e organização sindical da cidade; como fato principal para esse distanciamento, os professores relataram o distanciamento e a falta de conhecimento do sindicato em relação às necessidades e especificidades da categoria docente.

A literatura acerca do sindicalismo docente enfatiza a importância dos sindicatos de professores na construção de políticas públicas para a carreira docente e para a valorização do magistério no país. A ausência de um sindicato de professores em Suzano provocou constantes tensões, que apareceram nas entrevistas realizadas. Um dos aspectos levantados foi a falta de relação da diretoria do sindicato e de seu presidente com os assuntos da Educação, pois eram trabalhadores oriundos de outras categorias e desconheciam as especificidades do trabalho docente.

O ponto em comum nas entrevistas realizadas com o governo e o sindicato é que ambos consideraram que fizeram um trabalho excelente e não fazem autocríticas ao processo realizado, entretanto, o que essa pesquisa evidenciou foi o fato que nem o governo e nem o sindicato, cumpriram seu papel na construção do Estatuto e Plano de Carreira da cidade de Suzano. O sindicato não possuía o preparo e a estrutura necessária para organizar uma proposta de estatuto e plano de carreira juntamente com os servidores, e o governo por sua vez, mesmo participando de todas as reuniões não cumpriu seu papel de verificar se a proposta do GT estava de acordo com a legislação nacional e fazer o estudo do impacto orçamentário da proposta que estava sendo construída.

Durante a greve, o sindicato isolou os professores que estavam à frente do comando de greve e centralizou as decisões, e aqueles que vivenciaram esse momento relatam de maneira informal perseguições por parte do sindicato aos professores que cobravam uma postura mais democrática da gestão sindicalista.

Como não houve conciliação entre o governo e a entidade sindical, aconteceu a judicialização do processo e o juiz determinou um prazo para a realização das negociações entre governo e sindicato, a fim de aprovar o novo estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano.

O resultado final desse processo foi um plano de carreira melhor do que o anteprojeto do GT, que se aproximava da legislação vigente e cuja aprovação conferiu valorização docente, garantindo uma progressão funcional baseada em títulos e tempo de serviço, conforme recomendavam as orientações do CNE/CEB no Parecer nº 9/2009 (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2009a). No entanto, um aspecto negativo da lei aprovada, em termos de valorização docente e atratividade da carreira, é a dispersão na tabela de vencimentos, que ficou estabelecida em 86,5%, percentual que não contribui para a permanência dos professores na carreira docente no município.

A democratização das decisões acerca da carreira docente foi um elemento norteador das políticas públicas implementadas na gestão petista na cidade de Suzano. Embora a greve tenha sido um momento de tensão entre trabalhadores e governo, o texto final da lei aprovada trouxe valorização aos professores da rede municipal de Suzano em relação ao cenário anterior à aprovação do estatuto e plano de carreira.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo C. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

ARANTES, Mário de. Conselho representativo do professorado público. **Revista de Ensino**: da Associação Beneficente do Professorado Público de São Paulo, São Paulo, ano I, n. 1, p. 9-11, abr. 1902. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/98842>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

ARELARO, Lisete R.; JACOMINI, Márcia A.; SOUZA, Nilson A.; SANTOS, Aparecida. Valorização do magistério no plano de carreira da rede municipal de São Paulo. In: CAMARGO, Rubens B.; JACOMINI, Márcia A. **Valorização docente na educação básica**: análise de planos de carreira. São Paulo: Xamã, 2016. p. 265-285.

ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. **Perfil**: Suzano, SP. [s. l.]: Pnud; FJP; Ipea, 2010. Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/suzano_sp>. Acesso em: 12 jul. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BASSI, Marcos Edgar. Participação social e democratização da gestão pública no município de Suzano (SP). In: PERRELLA, Cileda; CAMARGO, Rubens Barbosa (Org.). **A escola pública feita por várias mãos**. São Paulo: Xamã, 2015. p. 49-68.

BIBLIOTECA NACIONAL (Brasil). Hemeroteca Digital Brasileira. **O grêmio dos professores primários**: órgão da mesma sociedade (PE): 1883-1884. Rio de Janeiro: Biblioteca Nacional Digital. Disponível em: <<http://bndigital.bn.br/acervo-digital/gremio-dos-professores-primarios/827614>>. Acesso em: 15 maio 2018.

BORGES, Angélica; LEMOS, Daniel Cavalcanti de A. **Os legítimos representantes da classe**: os jornais e a organização dos professores públicos primários no século XIX. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <<http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/4080/Borges%20e%20Lemos.pdf?sequence=3>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República de 1934**. Rio de Janeiro: Casa Civil, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 20 jul. 2017.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição da República de 1937**. Rio de Janeiro: Casa Civil, 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 1.402, de 5 de julho de 1939**. Regula a associação em sindicato. Rio de Janeiro, 1939. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931**. Regula a sindicalização das classes patronaes e operarias e dá outras providências. Rio de Janeiro, 1931a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>. Acesso em: 20 mar. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 19.850, de 11 de abril de 1931**. Institui o Conselho Nacional de Educação. Rio de Janeiro, 1931b. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19850-11-abril-1931-515692-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 26 out. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 19.851, de 11 de abril de 1931**. Dispõe que o ensino superior no Brasil obedecerá, de preferencia, ao systema universitario, podendo ainda ser ministrado em institutos isolados, e que a organização technica e administrativa das universidades é instituida no presente Decreto, regendo-se os institutos isolados pelos respectivos regulamentos, observados os dispositivos do seguinte Estatuto das Universidades Brasileiras. Rio de Janeiro, 1931c. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19851-11-abril-1931-505837-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 31 jan. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 19.852, de 11 de abril de 1931**. Dispõe sobre a organização da Universidade do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 1931d. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19852-11-abril-1931-510363-republicacao-85622-pe.html>> Acesso em: 26 set. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 19.890, de 18 de abril de 1931**. Dispõe sobre a organização do ensino secundário. Rio de Janeiro, 1931e. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19890-18-abril-1931-504631-publicacaooriginal-141245-pe.html>>. Acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 20.158, de 30 de junho de 1931**. Organiza o ensino comercial, regulamenta a profissão de contador e dá outras providências. Rio de Janeiro, 1931f. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20158-30-junho-1931-536778-republicacao-81246-pe.html>>. Acesso em: 14 jul. 1931.

BRASIL. **Decreto nº 21.241, de 14 de abril de 1932**. Consolida as disposições sobre a organização do ensino secundário e dá outras providências. Rio de Janeiro, 1932. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930->

1939/decreto-21241-4-abril-1932-503517-publicacaooriginal-81464-pe.html>. Acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 66.259, de 25 de fevereiro de 1970.** Dispõe sobre condições para utilização da parcela correspondente à Educação, nas quotas do fundo de participação dos estados, Distrito Federal e territórios e do fundo de participação dos municípios. Brasília, DF, 1970a. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-66259-25-fevereiro-1970-407883-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 67.322, de 2 de outubro de 1970.** Dispõe sobre a fixação de limite mínimo para a retribuição de professores do ensino médio oficial, a ser observado pelos estados, pelo Distrito Federal, pelos territórios e pelos municípios das capitais, como condição para a utilização da parcela destinada à Educação, nas quotas dos respectivos fundos de participação, e dá outras providências. Brasília, DF, 1970b. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-67322-2-outubro-1970-408759-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996.** Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. Brasília, DF, 1996a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc14.htm>. Acesso em: 24 jan. 2019.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006.** Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF, 2006a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 1 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 38, de 4 de abril de 1935.** Define crimes contra a ordem política e social. Rio de Janeiro, 1935a. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-38-4-abril-1935-397878-republicacao-77367-pl.html>>. Acesso em: 12 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 136, de 14 de dezembro de 1935.** Modifica vários dispositivos da Lei nº 38, de 4 de abril de 1935, e define novos crimes contra a ordem político social. Rio de Janeiro, 1935b. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-136-14-dezembro-1935-398009-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 12 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, 1961. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 4.330, de 1 de junho de 1964.** Regula o direito de greve. Brasília, DF, 1964a. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4330-1-junho-1964-376623-norma-pl.html>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 4.440, de 27 de outubro de 1964.** Institui o Salário Educação e dá outras providências. Brasília, DF, 1964b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4440.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 5.544, de 28 de novembro de 1968.** Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Brasília, DF, 1968. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5540-28-novembro-1968-359201-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971.** Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 1971. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, 1996b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 26 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Brasília, DF, 1996c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001.** Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Brasília, DF, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm>. Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Fundeb, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Brasília, DF, 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm>. Acesso em: 24 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do *caput* do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm>. Acesso em: 24 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. **Pradime:** Programa de Apoio aos Dirigentes Municipais de Educação. Brasília, DF, 2006b. (Caderno de textos, 3). Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/Pradime/cader_tex_3.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2019.

CAMARGO, Rubens B. Gestão democrática em Suzano (2005-2006): alguns elementos para a discussão. In: PERRELA, Cileda; CAMARGO, Rubens B. **A escola pública feita por várias mãos.** São Paulo: Xamã, 2015. p. 29-47.

CAMARGO, Rubens B. de; JACOMINI, Márcia A. **Valorização docente na educação básica:** análise de planos de carreira. São Paulo: Xamã, 2016.

CAMARGO, Rubens B. de; JACOMINI, Márcia A. **Vencimento e remuneração docente no Brasil:** resultados de pesquisa. São Paulo: Xamã, 2015.

CATANI, Denice Bárbara. **Educadores à meia luz:** um estudo sobre a Revista de Ensino da Associação Beneficente do Professorado Público de São Paulo (1902-1918). Bragança Paulista: Edusf, 2003.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Câmara de Educação Básica. **Parecer nº 9/2009.** Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração para o magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Aprovado em 2 abr. 2009. Brasília, DF, 2009a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Câmara de Educação Básica. **Parecer nº 10/1997.** Diretrizes para os novos planos de carreira e remuneração do magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Aprovado em 3 set. 1997. Brasília, DF, 1997a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf>. Acesso em: 26 out. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009.** Fixa as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Brasília, DF, 2009b. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997**. Fixa diretrizes para os novos planos de carreira e remuneração para o magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Brasília, DF. 1997b. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2019.

CRUZ, Hélvia Leite. **Condições de construção histórica do sindicalismo docente de educação básica**. 2008. 301 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2008.

CUNHA, Célio da et al. **O método dialético na pesquisa em educação**. Campinas: Autores Associados, 2014.

DAL ROSSO, Sadi; RÊSES, E. S.; CRUZ, H. L. Condições de emergência do sindicalismo docente. **Pro-Posições**, Campinas, v. 23, p. 111-131, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v22n2/v22n2a09.pdf>>. Acesso em: 1 fev. 2019.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar F. et al. **Plano de carreira e remuneração do magistério público**: LDB, Fundef, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília, DF: MEC/Fundescola, 2000. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002349.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2019.

FERRAZ, Marcos. Sindicalismo docente no Brasil: elementos para uma análise. In: GOUVEIA, Andréa Barbosa; FERRAZ, Marcos (Org.). **Educação e conflito: luta sindical docente e novos desafios**. Curitiba: Appris, 2012. p. 13-41.

FERRAZ, Marcos; GINDIN, Julian. Sindicalismo docente no governo Lula: desafios de protagonismo e fragmentação. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Org.). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. p. 283-304.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba S. de Sá. **Professores no Brasil: impasses e desafios**. Brasília, DF: Unesco, 2009. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184682>>. Acesso em: 29 jun. 2019.

GONDRA, José Gonçalves; SCHUELER, Alessandra. **Educação, poder e sociedade no Império brasileiro**. São Paulo: Cortez, 2008.

GOUVEIA, Andréa Barbosa; FERRAZ, Marcos (Org.). **Educação e conflito: luta sindical docente e novos desafios**. Curitiba: Appris, 2012.

HORTA, José Silvério B. **O hino, o sermão e a ordem do dia**. Campinas: Autores Associados, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Brasil em síntese**: São Paulo: Suzano: Panorama. [s. l.], 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/suzano/panorama>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

JACOMINI, Márcia Aparecida; ALVES, Thiago; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização dos professores brasileiros no contexto da Meta 17 do Plano Nacional de Educação.

Education Policy Analysis Archives/Arquivos Analíticos de Políticas

Educativas, v. 24, p. 1-32, 2016. Disponível em:

<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275043450073>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

JACOMINI, Márcia Aparecida; MINHOTO, Maria Angélica P.; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica. In: PINTO, José Marcelino; SOUZA, Silvana Aparecida (Org.). **Para onde vai o dinheiro?** São Paulo: Xamã, 2014. p. 169-205.

KRUPPA, Sonia P. A democracia é um todo: gestão democrática na educação de Suzano. In: PERRELA, Cileda; CAMARGO, Rubens B. **A escola pública feita por várias mãos**. São Paulo: Xamã, 2015. p. 69-89.

LENIN, Vladimir I. **Sobre sindicatos**. Rio de Janeiro: Vitória, 1961.

MARX, Karl. **O capital**. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2009.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MASCARENHAS, Ângela Cristina B. A contribuição do materialismo histórico-dialético para a análise das políticas educacionais. In: CUNHA, Célio da et al. **O método dialético na pesquisa em educação**. Campinas: Autores Associados, 2014. p. 177-200.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

MELCHIOR, José Carlos de A. Financiamento da educação no Brasil numa perspectiva democrática. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 34, p. 39-83, 1980. Disponível em:

<<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/1640/1628>>. Acesso em: 13 jul. 2019.

MOGI DAS CRUZES (SP). **Edital de abertura do concurso público nº 58/2011**.

Mogi das Cruzes, 24 nov. 2011. Disponível em:

<<http://www.transparencia.pmmc.com.br/docs/3a072e66b65a5ca16b506015933da2cb.pdf>>. Acesso em: 8 jul. 2019.

MONARCHA, Carlos. **A reinvenção da cidade e da multidão**. São Paulo: Cortez, 1989.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública**. 2000. 307 f. Tese (Doutorado em

Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000. Disponível em: <http://taurus.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/253459/1/Monlevade_JoaoAntonioCabalde_D.pdf>. Acesso em: 26 out. 2018.

NAGLE, Jorge. **Educação e sociedade na Primeira República**. São Paulo: Edusp, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A Recomendação da OIT/Unesco de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e a Recomendação de 1997 da Unesco relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior**: com um guia de utilização. 2008. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2009.

PAIVA, José Maria de. Educação jesuítica no Brasil colonial. In: LOPES, Eliane Marta Teixeira; FILHO, Luciano Mendes Faria; VEIGA, Cyntia Greive (Org.). **500 anos de educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, 2015. p. 43-59.

PARO, Vitor Henrique. **Eleição de diretores**: a escola pública experimenta a democracia. São Paulo: Xamã, 2003.

PERRELLA, Cileda. O curso de formação de conselheiros de escola. In: PERRELLA, Cileda; CAMARGO, Rubens B. **A escola pública feita por várias mãos**. São Paulo: Xamã, 2015. p. 137-150.

PIMENTEL, Alessandra. O método de análise documental: seu uso numa pesquisa historiográfica. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 114, p. 179-195, nov. 2001.

REVISTA HISTÓRICA E ESTATÍSTICA DOS MUNICÍPIOS BRASILEIROS. Suzano: Hembe Editora, ano 1, n. 1, mar. 1978.

SÃO PAULO (Estado). **Lei nº 88, de 8 de setembro de 1892**. Reforma a instrução pública do Estado. São Paulo, 1892. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/norma/64173>>. Acesso em: 24 jan. 2019.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História e Ciências Sociais**, São Leopoldo, v. 1, p. 1-15, jul. 2009.

SAVIANI, Dermeval. **Estado e políticas educacionais na história da educação brasileira**. Vitória: Edufes, 2010.

SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SUZANO. **História**. Suzano, [201-]. Disponível em: <<http://sservidores.org.br/menu/historia.html>>. Acesso em: 12 jul. 2019.

SUZANO (SP). **Decreto nº 7.610/07**. Dispõe sobre a constituição e nomeação do grupo de trabalho para a revisão da Lei nº 2.828, de 7 de janeiro de 1994, que

dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal, e para a implantação de plano de carreira e remuneração dos profissionais da Educação. Suzano, 2007a. Disponível em:

<<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/decreto/2007/761/7610/decreto-n-7610-2007-dispoe-sobre-a-constituicao-e-nomeacao-do-grupo-de-trabalho-para-a-revisao-da-lei-n-2828-de-7-de-janeiro-de-1994-que-dispoe-sobre-o-estatuto-do-magisterio-publico-municipal-e-para-a-implantacao-de-plano-de-carreira-e-remuneracao-dos-profissionais-da-educacao-2007-09-03>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei complementar nº 190, de 8 de julho de 2010**. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Suzano, e dá outras providências. Parte Especial: Livro I – Dos profissionais da Educação. Suzano, 2010a. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/sp/s/suzano/lei-complementar/2010/19/190/lei-complementar-n-190-2010-dispoe-sobre-o-estatuto-dos-servidores-publicos-do-municipio-de-suzano-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei complementar nº 273, de 3 de junho de 2015**. Modifica dispositivos da Lei Complementar Municipal nº 190, de 8 de julho de 2010, e dá outras providências. Suzano, 2015. Disponível em: <<https://www.suzano.sp.gov.br/web/wp-content/uploads/2017/08/273-15-Licen%C3%A7a-Pr%C3%AAmio.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 2.828, de 7 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Municipal, e dá outras providências. Suzano, 1994. Disponível em: <<http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/leis/1994/L2828.htm>>. Acesso em 22 jan. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 3.965/2005**. Dispõe sobre a revisão geral anual das remunerações dos funcionários e servidores públicos da Prefeitura Municipal de Suzano para o exercício de 2005, cria o benefício "vale-alimentação" e dá outras providências. Suzano, 2005a. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/lei-ordinaria/2005/396/3965/lei-ordinaria-n-3965-2005-dispoe-sobre-a-revisao-geral-anual-das-remuneracoes-dos-funcionarios-e-servidores-publicos-da-prefeitura-municipal-de-suzano-para-o-exercicio-de-2005-cria-o-beneficio-vale-alimentacao-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 3.973, de 11 de julho de 2005**. Dispõe sobre a criação do "Conselho de Escola na Rede Municipal de Ensino", e dá outras providências. Suzano, 2005b. Disponível em: <<http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/leis/2005/L3973.htm>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 3.976, de 13 de setembro de 2005**. Altera a ementa da Lei Municipal nº 3.965, de 13 de junho de 2005; dispõe sobre a revisão geral anual das remunerações dos funcionários e servidores públicos da Prefeitura Municipal de Suzano para o exercício de 2005, e dá outras providências. Suzano, 2005c. Disponível em: <<http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 4.123, de 21 de maio de 2007**. Dispõe sobre a revisão geral anual das remunerações dos servidores e empregados públicos da Câmara Municipal de Suzano para o Exercício de 2007, e dá outras providências. Suzano, 2007b. Disponível em:

<<http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/leis/2007/L4123.htm>>. Suzano, 2007. Acesso em: 11 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 4.246, de 25 de junho de 2008**. Atualiza os valores dos benefícios denominados “cesta básica” e “vale alimentação”, e dá outras providências. Suzano, 2008. Disponível em:

<<http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 4.282, de 19 de fevereiro de 2009**. Dispõe sobre o reajuste no vale alimentação e na cesta básica. Suzano, 2009. Disponível em:

<<http://leis.camarasuzano.sp.gov.br/szn/legislacao/>>. Câmara Municipal de Suzano > Leis e Documentos > Leis Municipais > Leis Ordinárias por índice cronológico decrescente. Acesso em: 11 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 4.391, de 8 de julho de 2010**. Altera o regime jurídico para o ingresso no serviço público municipal, e dá outras providências correlatas. Suzano, 2010b. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/lei-ordinaria/2010/440/4391/lei-ordinaria-n-4391-2010-altera-o-regime-juridico-para-o-ingresso-no-servico-publico-municipal-e-da-outras-providencias-correlatas>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO (SP). **Lei nº 4.392, de 8 de julho de 2010**. Dispõe sobre a estruturação do plano de cargos, carreiras e vencimentos da Prefeitura Municipal de Suzano, dos profissionais da Educação, do quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal de Suzano, institui tabelas de vencimento, e dá outras providências. Parte Especial: Livro I – Dos profissionais da Educação. Suzano, 2010c. Disponível em:

<<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/suzano/lei-ordinaria/2010/439/4392/lei-ordinaria-n-4392-2010-dispoe-sobre-a-estruturacao-do-plano-de-cargos-carreiras-e-vencimentos-da-prefeitura-municipal-de-suzano-dos-profissionais-da-educacao-do-quadro-de-pessoal-da-guarda-civil-municipal-de-suzano-institui-tabelas-de-vencimento-e-da-outras-providencias-2010-07-08.html>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SZYMANSKI, Heloisa (Org.). **A entrevista na educação: a prática reflexiva**. Brasília, DF: Líber Livro, 2011.

TEIXEIRA, Roseley Aparecida. **Os concursos públicos de professores primários na instrução paulista (1892-1933)**. Jundiaí: Paco, 2013.

THOMAZINI, Leandro. **Carreira e vencimento de professores da educação básica no Estado de São Paulo**. 2016. 246 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016. Disponível em:

<<http://ppg.unifesp.br/educacao/defesas1/formularios/dissertacoes/2016/leandro-thomazini>>. Acesso em: 26 out. 2018.

VIANNA, C. **Os nós do “nós”**: crise e perspectiva docente em São Paulo. São Paulo: Xamã, 1999.

VICENTINI, Paula Perin; LUGLI, Rosario Genta. **História da profissão docente no Brasil**: representações em disputa. São Paulo: Cortez, 2009.

XAVIER, Maria Elisabete S. P. **Poder político e educação de elite**. São Paulo: Cortez, 1990.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS MEMBROS DO GT

- 1 . Qual a importância de ter participado do Grupo de Trabalho que elaborou o Estatuto e Plano de Carreira do Magistério de Suzano?
- 2 . Quais os aspectos positivos e negativos desse processo?
- 3 . Quais as principais diferenças entre o estatuto e plano de carreira elaborado pelo Grupo de Trabalho e o aprovado na Câmara?
- 4 . Qual a colaboração dos docentes nesse processo de construção?
- 5 . Quais fatores desencadearam a greve dos servidores municipais em 2010?
6. Qual a importância de políticas públicas para a valorização docente?

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O PREFEITO

- 1- Conte um pouco da sua trajetória política e a chegada ao Partido dos Trabalhadores.
- 2- Nas eleições de 2004, quais foram as alianças compostas pelo PT envolvendo sua candidatura?
- 3- Após as eleições quais foram as principais políticas públicas aplicadas na sua gestão?
- 4- Na pasta da secretaria da educação, quais foram as principais medidas adotadas pelo seu governo?
- 5- No seu governo, como era a relação com o sindicato dos servidores públicos municipais?
- 6- De onde partiu a decisão de iniciar o processo de construção do estatuto e plano de carreira do magistério municipal?
- 7- O decreto para compor o grupo de trabalho para a construção do estatuto e plano de carreira foi uma decisão sua ou partiu de alguma secretaria em especial?
- 8- Qual é a sua avaliação do grupo de trabalho que construiu a primeira versão do projeto do estatuto e plano de carreira do magistério?
- 9- Quais os fatores que levaram o governo a elaborar um outro plano, um pouco diferente do que foi proposto pelo GT e apresentar um outro projeto para os servidores no ano de 2010?
- 10- Quais fatores culminaram a greve de 2010 na sua opinião?
- 11- Como foi essa negociação posterior a greve na justiça do trabalho e a construção desse novo plano nesse processo pós greve?
- 12- Qual a sua avaliação de todo esse processo?

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA A SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO E FUNCIONÁRIOS DA SME

- 1- Quais foram as principais ações da SME entre os anos de 2007 e 2010 quando houve a aprovação do Estatuto e Plano de Carreira?
- 2- Como foi esse momento de construção do Estatuto e Plano de Carreira?
- 3- Por que foi tomada a decisão de propor um novo projeto?
- 3- Quais fatores contribuíram para a greve de 2010?
- 4- Como era a relação do governo com o sindicato?
- 5- Qual a sua avaliação de todo esse processo?

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O REPRESENTANTE DA ENTIDADE SINDICAL

- 1- Como iniciou o processo de construção do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano?
- 2- Como era a relação do sindicato com o governo?
- 3- Como foi o relacionamento com os professores durante esse processo?
- 4- Quais motivos foram determinantes para a greve de 2010?
- 5- Qual a sua avaliação de todo esse processo e do resultado final do trabalho?

APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS PROFESSORES

- 1 – Qual foi a sua experiência com o GT e o processo de elaboração da minuta com o projeto de estatuto e plano de carreira do magistério?
- 2 - Você participou das reuniões com o GT e desse processo?
- 3 - Qual foi a participação dos professores na elaboração da minuta pelo GT?
- 4 - Como era a relação dos professores com o sindicato dos servidores?
- 5 - Quais fatores culminaram na greve de 2010?
- 6- Qual a sua avaliação desse processo e do resultado final?

APÊNDICE F – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

Título da pesquisa: Estatuto do Magistério de Suzano: Uma análise do processo de elaboração e implementação da Lei Municipal.

Você está convidado a participar como entrevistado de um projeto de pesquisa que tem como objeto investigar o processo de elaboração do Estatuto do Magistério e Plano de Carreira da cidade de Suzano. Esse estudo tem como objetivo analisar a elaboração do plano de carreira do Magistério municipal da cidade de Suzano, cidade localizada na região do Alto Tietê no Estado de São Paulo, com foco principal na participação docente e seu impacto nesse processo. Esse trabalho propõe-se a investigar os mecanismos de democratização na elaboração do projeto de lei e sua aplicação nesse contexto.

Desta forma, como voluntário (a) desta pesquisa poderá contribuir com a produção de novos conhecimentos na área Trabalho Docente e Política de Pessoal nas Redes de Ensino. O risco na participação da atividade, como em todas as atividades em grupo, é de ter desconforto e/ou desacordo com alguma fala ou encaminhamento. Mas esclarecemos que, a atividade possui interação estruturada e mediada, com respeito as manifestações individuais e, sobretudo, com respeito a qualquer decisão de interrupção do participante ou necessidade de esclarecimento. **É importante saber que na participação nesse processo será garantida e mantida em sigilo.**

Em qualquer etapa do estudo você terá acesso ao responsável pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. A principal pesquisadora é Ingrid Costa Ribeiro Souza, que pode ser encontrada por telefone nos números: (11) 997271087 e (11) 48232226, ou por e-mail: ingridcrs27@gmail.com. Em caso de considerações ou dúvidas sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – Rua Professor Francisco de Castro, nº 55, 04020-050, tel. (11) 5571-1062, FAX: 5539-7162 – e-mail: cep@unifesp.edu.br.

1. O participante pode interromper a participação nesse estudo em qualquer momento que achar conveniente. As informações obtidas serão coletadas e analisadas pela pesquisadora, não sendo divulgada a identidade de nenhum participante. Você tem o direito de ser mantido (a) atualizado(a) sobre os resultados parciais da pesquisa ou sobre resultados que sejam do conhecimento da

pesquisadora. O referido termo será disponibilizado em 2 vias originais, uma para ficar com o participante e outra para ficar com o pesquisador.

2. A participação na pesquisa não lhe custará nada, nem você receberá qualquer pagamento para participar. Se existir qualquer despesa ela será absorvida pela pesquisadora.

3. A entrevista terá um tempo estimado de aproximadamente (1) uma hora. Serão realizados no máximo 2 (dois) encontros. A identidade do participante será mantida em total e absoluto sigilo.

4. Todos os dados coletados serão utilizados somente com finalidades científicas e podem ser publicados em revistas e outros meios de divulgação científica, tais como, reuniões, congressos e palestras. Nas publicações, todos os cuidados serão tomados para que nenhum dos participantes possa ser identificado. Pessoas não envolvidas no estudo não terão acesso às informações.

5. Caso autorizado, essa entrevista será gravada, mas será garantido o sigilo na identificação do participante e além disso, é garantida a retirada do consentimento a qualquer tempo, deixando de participar do estudo.

Acredito ter sido suficientemente informado (a) a respeito do estudo: **ESTATUTO DO MAGISTÉRIO DE SUZANO: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA LEI MUNICIPAL**. Eu discuti com a pesquisadora Ingrid Costa Ribeiro Souza, sobre minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados e as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo pessoais. Estou ciente de que a pesquisadora estará à disposição para esclarecimento de qualquer dúvida.

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste (a) participante para a participação nesse estudo.

—

Nome completo do participante da pesquisa

—
Assinatura do voluntário participante da pesquisa

Eu, Ingrid Costa Ribeiro Souza, declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste (a) participante da entrevista nesse estudo.

Assinatura da Pesquisadora: Ingrid Costa Ribeiro Souza

Local e data

ANEXO A – ANTEPROJETO DO GT



Grupo de Trabalho

Decreto Municipal

7.610/2007



Instrução 01/2008

O **Grupo de Trabalho**, criado nas formas da lei pelo Decreto Municipal n. 7.610/07, com a finalidade de elaborar a revisão e adequação da Lei Municipal. 2.828, de 07 de janeiro de 1.994, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público Municipal da cidade de Suzano, e implantar o Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação, no uso de suas atribuições, considerando a iminente entrega do Anteprojeto a que se dedica, encaminha:

Prévia de Anteprojeto de

Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Suzano

Considerando o avanço alcançado nas atividades do Grupo de Trabalho, em consonância com a participação impressa por toda a rede de Profissionais da Educação, hoje já contamos com um documento estruturado em fase de finalização que tem por objetivos a valorização do profissional da educação; a gestão democrática; a garantia de formações continuadas a todos os profissionais; entre outros.

O documento que segue traz sugestão de distribuição de jornada de trabalho aos docentes, ainda por ser ponderada em Plenária com a totalidade desses profissionais.

Questões como as disposições transitórias, disposições finais, anexos e numeração de artigos, além de oportunas correções ortográficas, serão acrescidas após a Plenária supracitada e avaliação jurídica de profissionais que assessoram o Grupo.

Sem mais para o momento, reiteramos nossa ânsia pela efetiva participação de todos mediante leitura analítico-crítica e manifestamos nossos protestos de apreço por todos os profissionais da educação.

Suzano, 03 de setembro de 2008.

pp.

NELY RODRIGUES DE MORAES
Coordenadora do Grupo de Trabalho

Anteprojeto de Substituição da Lei nº 2828/94

Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Suzano

Dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Municipal, e dá outras providências.

Projeto de Lei Complementar nº

Autor: Grupo de Trabalho (decreto 7.610/07) e Executivo Municipal

TITULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPITULO I

DO ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Art. 1º - Esta Lei Complementar dispõe sobre o Estatuto dos Profissionais da Educação Básica Pública Municipal de Suzano.

Parágrafo Único: o regime jurídico dos Profissionais da Educação Pública Municipal é o instituído pelo Estatuto dos Profissionais da Educação.

Art. O Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais da Educação Pública do Município de Suzano tem como princípios basilares a qualificação, a dedicação e a valorização dos profissionais da educação, assegurado aos seus integrantes, em observância aos princípios constitucionais:

- I. remuneração condigna que assegure condições econômicas e sociais compatíveis com a dignidade, peculiaridade e importância da profissão, permitindo efetiva dedicação à Educação;
- II. estímulo à produtividade e ao trabalho nas unidades escolares;
- III. melhoria da qualidade do ensino;
- IV. exclusividade de ingresso mediante aprovação em concurso público de provas e títulos;
- V. progressão funcional baseada em promoções, considerados os critérios de merecimento e tempo de serviço, e em termos de valorização, decorrente de titulação e habilitação, e de avaliação de desempenho;
- VI. aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- VII. formação por qualificação em serviço, de acordo com a Lei;
- VIII. condições de trabalho, com estrutura física e material adequado;
- IX. pontualidade no pagamento da remuneração;
- X. piso salarial profissional referenciado à jornada básica de horas trabalho.

TITULO II

DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

CAPITULO I

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. Para os fins desta lei complementar considera-se:

Profissional da Educação: todo o servidor integrante do Quadro de Pessoal da Educação Municipal;

Docente: o funcionário público ocupante do cargo de professor ou de professor especialista que tenha por funções basilares o planejamento do ensino, o ministrar de aulas e a de regência

de classes pertencentes à Rede Municipal de Educação nas diferentes modalidades da Educação Básica;

- I. **Cargo do Magistério:** o conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao profissional do Magistério;
- II. **Carreira do Magistério:** o conjunto de cargos do provimento efetivo do Quadro do Magistério, escalonados de acordo com o grau de titulação exigida e caracterizados pelo desempenho das atividades descritas como funções docentes;
- III. **Quadro do Magistério:** o conjunto dos cargos e das funções e atividades docentes e de profissionais que oferecem suporte pedagógico, privativos da Secretaria de Educação Municipal;
- IV. **Profissional de Apoio à Educação:** servidor investido de cargo público, integrante do Quadro de Apoio à Educação, no exercício de funções ligadas a prática educativa que não as docentes;
- V. **Profissional do Ensino:** todo o servidor integrante do Quadro de Pessoal do Magistério Municipal;
- VI. **Profissional de Carreira:** o detentor de cargo público pertencente às carreiras do Profissional de Educação Municipal ou dos Profissionais de Apoio à Educação, excetuados os empregos isolados e os cargos em comissão;
- VII. **Profissional de Apoio Especializado à Educação:** o funcionário ocupante do cargo público de Psicólogo da Educação; Fisioterapeuta da Educação ou Fonoaudiólogo da Educação, pertencentes ao Quadro de Profissionais da Educação de Suzano;
- VIII. **Servidor Público:** pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou de provimento em comissão;
- IX. **Funcionário Público:** a pessoa legalmente investida em cargo público e regida por este Estatuto;

- X. **Sistema Municipal de Educação:** compreende conforme legislação: I - as instituições do Ensino Fundamental, Médio e de Educação Infantil mantidas pelo Poder Público municipal; II - as instituições de educação infantil criadas e mantidas pela iniciativa privada; III - os órgãos municipais de educação.
- XI. **Desenvolvimento Profissional:** é considerada a formação em cursos oferecidos pela municipalidade, com ou sem convênios com outras instituições, independentemente de sua carga horária, realizados durante o período de trabalho do servidor, ou fora dele, com a finalidade de atualização permanente do profissional do Quadro da Educação.
- XII. **Enquadramento:** refere-se ao posicionamento do servidor na carreira, em classe, cargo, nível e padrão de vencimento compatível com aqueles em que se encontrava;
- XIII. **Carreira:** é o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares que a integram. O conjunto de carreiras e de cargos isolados constitui o quadro permanente do serviço dos poderes e órgãos da administração municipal. As carreiras se iniciam e terminam nos respectivos quadros;
- XIV. **Quadro:** é o conjunto de carreiras, cargos isolados e, funções gratificadas de um mesmo serviço, órgão ou poder. O quadro pode ser permanente ou transitório;
- XV. **Cargo:** é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular na forma estabelecida por lei;
- XVI. **Interstício:** lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o Profissional do Ensino Público Municipal se habilite à aferição de benefícios descritos nesta lei complementar;
- XVII. **Promoção vertical:** percepção, pelo Profissional de Educação, de vencimentos, superior ao que vinha recebendo, em decorrência de aplicação, ao vencimento inicial de seu cargo, de

percentual específico estabelecido nesta lei complementar, quando da obtenção de nova titulação ou habilitação, observadas as normas estabelecidas nesta lei complementar;

XVIII. **Promoção Horizontal:** é a passagem do servidor (Profissional de Educação) de uma faixa de vencimento para outra imediatamente posterior, dentro do nível de vencimento da classe de cargos a que pertence, cumpridas as normas contidas nesta lei complementar;

XIX. **Remuneração:** é o vencimento conferido a cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas nesta lei complementar;

XX. **Vencimento:** é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei. É o valor mensal básico devido ao servidor público pelo exercício das funções inerentes ao cargo que ocupa. O valor correspondente ao cargo é indicado pelo respectivo padrão;

XXI. **Padrão:** indica o nível de vencimento devido a certa classe, que pode ser único para toda a classe ou múltiplo;

XXII. **Nível:** é o avanço vertical dentro da mesma classe, ao de remuneração imediatamente superior, feito exclusivamente pelo critério de habilitação, ou seja, pela formação do Profissional de Educação ou do Especialista de Educação;

XXIII. **Grau:** letra que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da referencia do cargo que ocupa;

XXIV. **Referência:** escala de vencimentos atribuídos a um determinado cargo;

XXV. **Emprego Público:** é a posição instituída na organização administrativa, criada por lei, em número certo, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas;

XXVI. **Insalubre:** característica das atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

CAPITULO II

PRINCÍPIOS DA EDUCAÇÃO

Art. O ensino público municipal terá como princípios basilares:

- I. a integração das Escolas de Educação Básica à comunidade, visando à comunhão das famílias e dos educadores;
- II.a garantia de ensino voltado à realidade vivenciada pelas crianças e adolescente com vistas à formação global e acesso à cultura produzida ao longo da história pela humanidade;
- III.o acesso ao educando a informação e formação de qualidade necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades;
- IV.o desenvolvimento integral da personalidade humana e a sua participação na obra do bem comum;
- V.a valorização dos Profissionais de Ensino;
- VI.a gestão democrática da Educação Pública;
- VII.a participação ampla de entidades que congreguem pais de alunos, docentes, especialistas em educação e servidores de apoio com o objetivo de colaborar para o funcionamento eficiente de cada estabelecimento de ensino;
- VIII.o fortalecimento à unidade nacional;
- IX.a preparação do educando para o exercício da cidadania;
- X.o estímulo às experiências educacionais inovadoras, visando a garantia de qualidade a totalidade da rede municipal de ensino;
- XI.a adequação, em conformidade com a legislação federal, dos currículos escolares às peculiaridades do Município;
- XII.a transmissão das primeiras noções sobre:
 - a) preservação dos bens e equipamentos de uso coletivo;
 - b) proteção ao meio ambiente;

- c) higiene pessoal;
- d) Estatuto da Criança e do Adolescente;
- e) Memória, Cultura e História do Município.

XIII.a igualdade de tratamento que respeite os Direitos Humanos,coibindo quaisquer formas de preconceito e segregação, em razão de gênero, etnia, cultura, religião, opção política e posição social;

XIV.a vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais;

XV.garantia a representatividade.

Parágrafo Único: a Gestão Democrática será atendida como partilha de decisões dentre os que realizem as ações em educação, criando condições para que as instâncias colegiadas e os Conselhos de Escola construam a sua autonomia, investindo-se na descentralização das decisões relativas ao Sistema Municipal de Educação.

Art. Através de Decreto do Chefe do Executivo será implantado o Plano Municipal de Educação, de duração plurianual, em consonância com os planos nacional e estadual, a fim de promover no município:

- I. a expansão e a melhoria da qualidade da Educação Básica;
- II.a erradicação do analfabetismo;
- III.a universalização da Educação Básica, para a criança, o adolescente e o adulto.
- IV.garantias de acesso, permanência e qualidade do ensino;
- V.o atendimento de necessidades especiais educacionais de toda ordem, em classes regulares de escolas municipais, com acompanhamento de profissionais especializados.

Art. O Poder Executivo fica responsável pela criação dos cargos de Apoio Especializado à Educação quais sejam: Psicólogo Escolar, Fonoaudiólogo Escolar e Fisioterapeuta Escolar com posteriores regulamentação e regimento especial complementares.

Parágrafo Único: Enquanto da não criação dos cargos referentes ao caput deste artigo, o atendimento à comunidade escolar por essas especialidades ficará sob responsabilidade dos seguintes empregos públicos isolados criados no número e na forma prevista no Anexo ??, desta Lei Complementar:

- I. Psicólogo;
- II. Fonoaudiólogo;
- III. Fisioterapeuta.

CAPITULO III

FINALIDADES DA EDUCAÇÃO

Art. O Município atuará na área de Educação Infantil que tem por objetivo o desenvolvimento global de crianças de 0 (zero) à 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade e no Ensino Fundamental (series iniciais) tendo por objetivo o desenvolvimento global de crianças nas cinco primeiras series (ciclo I), articulando as experiências, conhecimentos e currículos através de propostas pedagógicas apropriadas ao desenvolvimento da criança; à cada uma das faixas etárias e em complementação a ação da família, assim como previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – 9394/96, garantindo:

- I. gratuidade no ensino;
- II.atendimento ao educando através de programas suplementares de material didático, escolar, alimentação, transporte escolar, uniforme escolar, assistência à saúde e à higiene;
- III.igualdade de condições para o acesso e permanência dos educandos nos estabelecimentos de ensino.
- IV.ensino de qualidade com ações que visem à elaboração de uma proposta que leve em consideração a identidade cultural dos educandos, que promova o acesso aos conhecimentos e culturas historicamente acumulados pela humanidade, bem como, a produção de novas culturas.

- II. atendimento ao educando através de programas suplementares de material didático, escolar, alimentação, transporte escolar, uniforme escolar, assistência à saúde e à higiene;
- III. igualdade de condições para o acesso e permanência dos educandos nos estabelecimentos de ensino.
- IV. ensino de qualidade com ações que visem à elaboração de uma proposta que leve em consideração a identidade cultural dos educandos, que promova o acesso aos conhecimentos e culturas historicamente acumulados pela humanidade, bem como, a produção de novas culturas.

CAPÍTULO IV

QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO

SEÇÃO I

DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO

Art. O Quadro dos Profissionais de Educação fica composto pelos cargos de provimento efetivo e em comissão distribuídos da seguinte forma:

- I. Quadro de Docente;
- II. Quadro de Suporte Pedagógico;
- III. Quadro de Gestores e Técnicos em Educação;
- IV. Quadro de Apoio à Educação;
- V. Quadro Suplementar – funcionários estáveis/contratados por tempo indeterminado;
- VI. Quadro de Apoio Especializado.

§ 1º. Os cargos especificados no inciso V entram em extinção quando do término de seu quadro por aposentadoria dos funcionários ou outros.

§ 2º. Os Quadros dos Profissionais da Educação a que se referem os incisos I, II, III, IV, V e VI deste artigo, privativos da Secretaria Municipal de Educação, ficam compostos pelos cargos dos níveis superior, médio e básico cujas atribuições sejam efetivamente exercidas em unidades da referida Secretaria, compreendendo os cargos de provimento efetivo e em comissão, constantes dos Anexos ? e ?, integrantes desta lei, onde se discriminam quantidades, denominações, referências de vencimentos, partes, tabelas, lotação e formas de provimento.

§3º. Na data de criação dos cargos de Apoio Especializado à Educação, passarão estes funcionários públicos a compor o Quadro VI.

LIVRO I

DOS PROFISSIONAIS DE APOIO A EDUCAÇÃO

CAPÍTULO I

DA CARREIRA DE APOIO À EDUCAÇÃO

SEÇÃO I

DO QUADRO DE APOIO

Art. O Quadro de Apoio à Educação é composto pelas seguintes carreiras:

I . Auxiliar Técnico de Educação

- a) Auxiliar Técnico I – Auxiliar de Secretaria;
- b) Auxiliar Técnico II – Oficial de Escola;
- c) Auxiliar Técnico III – Secretário de escola;

II – Agente Escolar

- a) Agente Escolar I – Agente Escolar;
- b) Agente Escolar II – Inspetor de Alunos;

III – Agente de Apoio Escolar

- a) Agente de Apoio Escolar I (Merendeira);
- b) Agente de Apoio Escolar II (Cuidador - Educação Especial);
- c) Agente de Apoio III (Auxiliar de Desenvolvimento Infantil);

§1º. As carreiras do Quadro de Apoio à Educação ficam configuradas em Classes Únicas [??????????] compostas dos cargos constantes do Anexo ?, Tabela ?, integrante desta lei .

§2º. Todos os cargos situam-se inicialmente no Grau "A" da Classe Única e a ela retornam quando vagos.

§3º. Os integrantes das carreiras do Quadro de Apoio à Educação serão enquadrados por evolução funcional nas referências constantes do Anexo ?, Tabela "?", na forma prevista no art. ?, ambos desta lei.

SEÇÃO II

DAS FUNÇÕES ESPECÍFICAS DOS CARGOS DE APOIO À EDUCAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Art. Serão funções dos funcionários do Quadro de Apoio à Educação:

I - Auxiliar Técnico de Educação:

a) Auxiliar Técnico I (Auxiliar de Secretaria): ter como princípio o caráter educativo de suas funções; atender ao público, prestando informações solicitadas; receber, protocolar, carimbar, distribuir, encaminhar e arquivar processos e documentos diversos; organizar e manusear arquivos e fichários primando pela racionalidade do trabalho e de tempo; registrar e manter atualizado o cadastro de pessoal, de bens patrimoniais e materiais, permanentes e de consumo; preparar guias, recibos e aquisições em geral para assinatura da chefia imediata; assistir a chefia imediata prestando informações para despacho de documentos diversos; realizar levantamentos em geral para subsidiar a elaboração e/ou atualização de mapas demonstrativos; conduzir documentos protocolados; consultar e atualizar programas informatizados; realizar tarefas correlatas; Auxiliar, sempre que necessário, em outros setores

da Unidade Escolar; Colaborar, eventualmente, no cuidado direto com a criança; Comparecer às reuniões da escola ou da Secretaria Municipal de Educação sempre que solicitado e comparecer a processos de formação sempre que convocado.

b) Auxiliar Técnico II (Oficial de Escola): ter como princípio o caráter educativo de suas funções; Auxiliar no planejamento e direção, avaliação e controle das atividades da Secretaria em consonância com a Diretoria da Escola, garantindo o fluxo de documentos e informações facilitadoras e necessárias ao processo pedagógico e administrativo; Auxiliar no pleno funcionamento da Secretaria, ajudando na programação das atividades necessárias, auxiliando na coordenação, organização e respondendo, com a supervisão do secretário de escola, pelo expediente geral; Zelar pela guarda e sigilo dos documentos escolares; Auxiliar na manutenção em dia da escrituração, arquivos, fichários, correspondência escolar e no resultado das avaliações dos alunos; Auxiliar na manutenção atualizada do arquivo de Legislação e dos documentos da escola, inclusive dos ex-alunos; Auxiliar, sempre que necessário, em outros setores da Unidade Escolar; Colaborar, eventualmente, no cuidado direto com a criança; Comparecer às reuniões da escola ou da Secretaria Municipal de Educação sempre que solicitado e comparecer a processos de formação sempre que convocado.

c) Auxiliar Técnico III (Secretário de Escola): Deve ter como princípio o caráter educativo de suas funções; Planejar e dirigir, avaliar e controlar as atividades da Secretaria em consonância com a Diretoria da Escola, garantindo o fluxo de documentos e informações facilitadoras e necessárias ao processo pedagógico e administrativo; Responsabilizar-se pelo pleno funcionamento da Secretaria, programando, com seus auxiliares, as atividades necessárias, coordenando, organizando e respondendo pelo expediente geral; Organizar a divisão de tarefas junto com os funcionários sob sua coordenação e proceder a sua implementação; Zelar pela guarda e sigilo dos documentos escolares; Manter em dia a escrituração, arquivos, fichários,

correspondência escolar e o resultado das avaliações dos alunos; Manter atualizados o arquivo de Legislação e os documentos da escola, inclusive dos ex-alunos; Compatibilizar histórico escolar (adaptação); Manter as estatísticas da escola em dia; Auxiliar, sempre que necessário, em outros setores da Unidade Escolar; Colaborar, eventualmente, no cuidado direto com a criança; Comparecer às reuniões da escola ou da Secretaria Municipal de Educação sempre que solicitado e comparecer a processos de formação sempre que convocado.

II - Agente Escolar :

d) Agente Escolar I (Agente Escolar): ter como princípio o caráter educativo de suas funções; Executar atividades inerentes à manutenção da infra-estrutura escolar, particularmente relacionadas à limpeza, à conservação e à guarda das instalações, equipamentos e materiais, além de outras atividades correlatadas, indispensáveis ao funcionamento da unidade escolar; Carregar e descarregar materiais de consumo ou permanentes para as unidades escolares; Auxiliar, sempre que necessário, em outros setores da Unidade Escolar; Colaborar, eventualmente, no cuidado direto com a criança; Comparecer às reuniões da escola ou da Secretaria Municipal de Educação sempre que solicitado e comparecer a processos de formação sempre que convocado.

e) Agente Escolar II (Inspetor de Alunos): ter como princípio o caráter educativo de suas funções; Cuidar da segurança dos alunos nas dependências e proximidades da escola; Observar e orientar a conduta dos alunos no ambiente escolar; Orientar os alunos sobre regras e procedimentos, regimento escolar e o cumprimento de horários; Atender os alunos nas suas necessidades – inclusive fisiológicas; Fazer contato com os pais dos alunos e os atender quando necessário; Sempre que possível, no intervalo dos alunos, orientá-los com atividades pertinentes à faixa etária atendida; Prestar apoio ao diretor, aos professores e aos demais

integrantes da equipe escolar; Controlar as atividades livres dos alunos orientando entrada e saída, fiscalizando espaços de recreação e definindo limites nas atividades livres; Organizar o ambiente escolar e providenciar manutenção predial; Auxiliar, sempre que necessário, em outros setores da Unidade Escolar; Colaborar, eventualmente, no cuidado direto com a criança; Comparecer às reuniões da escola ou da Secretaria Municipal de Educação sempre que solicitado e comparecer a processos de formação sempre que convocado.

III - Agente de Apoio Escolar:

f) Agente de Apoio Escolar I (Merendeira): ter como princípio o caráter educativo de suas funções; Preparar a alimentação conforme cardápio estabelecido; Manter a cozinha, utensílios, equipamentos e despensa em rigorosas condições de higiene; Receber e conferir os gêneros alimentícios enviados à Unidade Escolar para o preparo da merenda; Manter os alimentos armazenados em condições e locais apropriados; Verificar o prazo de validade dos alimentos estocados na despensa; Fazer o controle diário da merenda servida, anotando os gêneros utilizados e suas respectivas quantidades; Notificar a direção da Unidade Escolar na falta de algum gênero alimentício para confecção do cardápio, para as devidas providências; Auxiliar, sempre que necessário, em outros setores da Unidade Escolar; Colaborar, eventualmente, no cuidado direto com a criança; Comparecer às reuniões da escola ou da Secretaria Municipal de Educação sempre que solicitado e comparecer a processos de formação sempre que convocado.

g) Agente de Apoio Escolar II (Cuidador): ter como princípio o caráter educativo de suas funções; Acompanhar e auxiliar o professor regular durante todo o período de aulas, em suas atividades, subsidiando a inclusão dos educandos com necessidades educacionais especiais de ordem física e/ou mental de níveis moderados a graves; Cuidar da segurança deste e dos

demais alunos nas dependências e proximidades da escola; Observar e orientar a conduta dos alunos no ambiente escolar com a finalidade de colaborar no desenvolvimento de valores de igualdade e respeito a diversidade; Orientar os alunos sobre regras e procedimentos, regimento escolar e o cumprimento de horários; Atender os alunos nas suas necessidades – inclusive fisiológicas; Fazer contato com os pais dos alunos e os atender quando necessário; Sempre que possível, no intervalo dos alunos, orientá-los com atividades pertinentes à faixa etária atendida facilitando a plenitude dos preceitos da inclusão; Controlar as atividades livres dos alunos orientando entrada e saída, fiscalizando espaços de recreação e definindo limites nas atividades livres; Auxiliar, sempre que necessário, em outros setores da Unidade Escolar; Colaborar no cuidado direto com a criança; Comparecer às reuniões da escola ou da Secretaria Municipal de Educação sempre que solicitado e comparecer a processos de formação sempre que convocado.

h) Agente de Apoio Escolar III (Auxiliar de Desenvolvimento Infantil): Atuar junto às crianças nas diversas fases de Educação Infantil, auxiliando as crianças na execução de atividades pedagógicas e recreativas diárias; compartilhar com o professor regente o cuidado com a higiene, alimentação, repouso e bem estar das crianças; auxiliar o professor na construção de atitudes e valores significativos para o processo educativo das crianças; oportunizar junto com o professor regente, atividades pedagógicas próprias para cada grupo infantil; auxiliar o professor no processo de observação e registro das aprendizagens e desenvolvimento das crianças; auxiliar o professor na construção de material didático, bem como na organização e manutenção deste material; responsabilizar-se solidariamente ao professor pela recepção e entrega das crianças junto às famílias, mantendo um diálogo constante entre família e escola; acompanhar as crianças, junto às professoras e demais funcionários em aulas-passeio programadas pela unidade escolar; Comparecer às reuniões da escola ou da Secretaria

Municipal de Educação sempre que solicitado e comparecer a processos de formação sempre que convocado.

SEÇÃO III

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. Os requisitos para o provimento dos cargos das carreiras do Quadro de Apoio à Educação são os constantes do Anexo ?, Tabela “?”, integrante desta lei.

Art. O provimento dos cargos dos Profissionais do Quadro de Apoio à Educação dar-se-á por meio de nomeação em caráter efetivo, para todos os cargos que integram o quadro conforme Anexo ?;

SEÇÃO IV

DOS REQUISITOS AO PROVIMENTO DE CARGOS

Art. Serão requisitos mínimos para o provimento dos cargos de Apoio à Educação:

I. Auxiliar Técnico:

- a) I: Ensino Fundamental completo;
- b) II e III: Ensino Médio completo.

II. Agente Escolar:

- a) I: Ensino Fundamental completo;
- b) II: Ensino Médio completo.

III. Agente de Apoio Escolar:

- a) I: Ensino Fundamental completo;
- b) II, III: Ensino Médio completo.

Art. Os concursos de ingresso para os cargos das carreiras do Quadro de Apoio à Educação serão realizados, obrigatoriamente quando:

- I- o percentual dos cargos vagos atingir 5% (cinco por cento) do total de cargos da classe;
- II- não houver concursados excedentes de concurso anterior para a carreira com prazo de validade em vigor.

Art. Os cargos do Quadro de Apoio à Educação, a partir da implantação da presente Lei Complementar serão providos mediante:

- I. Ingresso: por concurso de provas e provas e títulos num percentual de 60%(sessenta por cento) do número de cargos vagos.
- II. Acesso: por concurso de provas ou provas e títulos, para todos os funcionários efetivos do Quadro de Apoio à Educação, num percentual de 40% (quarenta por cento) da totalidade de cargos vagos existentes no mesmo Quadro, na rede municipal.

§1º. O profissional acessado fará jus ao recebimento de salário de acordo com o posicionamento na tabela de vencimentos, com o nível do novo cargo acessado, tendo como referencia o salário base deste.

§2º. Os acessos para os Profissionais do Quadro de Apoio à Educação serão livres entre os níveis, atendendo o interesse do servidor, mas restritos aos cargos que compõem exclusivamente este Quadro.

SEÇÃO V

DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. Os concursos de que trata esta lei complementar, serão realizados, tanto de acesso como de ingresso, se manifesta for a necessidade, a cada 2 (dois) anos ou quando o percentual de cargos vagos atingir os 5% (cinco por cento) do total de cargos da área respectiva e quando não houver concursados excedentes durante o período de validade do concurso.

Parágrafo Único: o prazo de validade do concurso será de dois anos, prorrogável uma vez, por igual período, a contar da data da homologação.

Art. Os concursos públicos reger-se-ão por instruções especiais estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. As inscrições para o concurso público serão feitas mediante atendimento ao Edital, contendo todas as informações necessárias aos interessados.

SEÇÃO VI

DA POSSE

Art. A posse é o ato oficial pelo qual o funcionário é investido de cargo público.

§ 1º. A posse ocorrerá por efetivação de concursos de ingresso e/ou acesso.

§ 2º. É competente para dar posse ao Profissional de Apoio à Educação a autoridade investida nessa função, conforme disciplinar a legislação municipal.

SEÇÃO VII

DO EXERCÍCIO

Art. O exercício do cargo terá início no prazo de 15 (quinze) dias corridos contados:

- I. da data da posse;
- II. da data da publicação oficial do ato, em qualquer outro caso.

Art. Ressalvados os casos previstos nesta Lei Complementar, o servidor que interromper o exercício de seu cargo por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, ficará sujeito à pena de demissão por abandono de cargo.

CAPÍTULO II

DA LOTAÇÃO

Art. A lotação é o número de servidores que devem ter exercício em cada órgão ou unidade responsáveis pelo desempenho das atividades vinculadas à educação formal na cidade de Suzano.

Art. O número de servidores lotados em cada uma das unidades escolares será o designado pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. Caberá aos Diretores de Unidades Escolares organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com o plano de lotação aprovado.

§ 1º A atribuição de sedes aos funcionários de apoio à educação, far-se-á de acordo com os seguintes critérios:

I. aferição da antiguidade do servidor, através da conversão em pontos do tempo de efetivo exercício em funções apoio à Unidade Educacional;

II. aferição de títulos computáveis obtidos pelo servidor, através da conversão em pontos das cargas horárias dos respectivos títulos;

III. combinação das razões tempo e títulos descritas nos incisos I e II deste artigo.

§ 2º A atribuição de sedes aos servidores de apoio à educação obedecerá, rigorosamente, à lista classificatória, organizada por ordem decrescente das pontuações obtidas;

§ 3º A validade da lista classificatória prescreverá com a escolha do total das vagas disponibilizadas nas unidades escolares.

Art. A classificação no concurso público para ingresso na carreira, deverá ser utilizada, por parte do servidor, como critério de escolha para definição da sua primeira lotação.

CAPITULO III

DA REMOÇÃO

Art. A Remoção é o deslocamento dos Profissionais da Educação de uma para outra unidade de trabalho vinculada a Secretaria Municipal de Educação.

Art. Os Profissionais de Educação poderão remover-se de suas unidades de lotação (escola sede) por permuta ou através de concurso, mediante requerimento.

Parágrafo único. Ato do Secretário Municipal de Educação disciplinará o Concurso Anual de Remoção e o processamento das permutas, sem prejuízo da continuidade do processo de melhoria de qualidade nas respectivas unidades.

Art. A remoção por permuta processar-se-á precedendo o início do ano letivo.

§1º. Excepcionalmente, por motivo devidamente justificado, a remoção por permuta poderá ocorrer no mês de julho, se houver prejuízo para o andamento das atividades escolares.

Art. O concurso de remoção deverá sempre preceder ao de ingresso de acesso para provimento dos cargos correspondentes.

Art. Ao Profissional da Educação, quando readaptado com laudo médico, definitivo e desde que observado o módulo a ser estabelecido em ato do Secretário Municipal de Educação, fica assegurado o direito de permanecer em sua unidade de lotação, prestando serviços compatíveis com sua capacidade física, devendo a sua vaga ser incluída no concurso de remoção.

Art. O Profissional de Educação readaptado temporariamente, manterá sua lotação durante o período de vigência do laudo.

§1º Lotação é a indicação da localidade, da escola ou órgão do Sistema Municipal de Educação em que o ocupante do cargo dos profissionais da educação tenha exercício.

§ 2º Havendo renovação subsequente de laudo temporário por período superior a 2 (dois) anos, contínuos ou interpolados, o Profissional de educação perderá sua lotação, aplicando o disposto no parágrafo XX do art. XX desta lei complementar.

§3º O profissional readaptado, temporária ou definitivamente, poderá ter lotação e exercício, em unidades da Secretaria Municipal de Educação, na forma do disposto em ato do Secretário Municipal de Educação, mediante anuência expressa do servidor.

§4º Para fins do §1º deste artigo serão consideradas as renovações ocorridas a partir da data da publicação desta lei complementar.

CAPITULO IV

DA READAPTAÇÃO

Art. Fica assegurado o direito à readaptação ao profissional de apoio à educação considerado inapto para o exercício de sua função, após conclusão de laudo emitido por Junta Médica Municipal.

§ 1º Ao servidor enquadrado nas condições previstas no "caput" deste artigo fica assegurado o direito de exercer outra atividade compatível com sua condição física ou mental.

§ 2º Durante o período em que permanecerá na condição de readaptado, ao servidor serão garantidos todos os direitos inerentes à função de origem.

Art. O Profissional de Educação readaptado, com laudo definitivo, expedido por Junta Médica Municipal, poderá, mediante sua anuência, prestar serviços compatíveis com sua capacidade física ou psíquica, em outras unidades da Secretaria Municipal de Educação.

CAPITULO V

DA ÁREA DE ATUAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. Os integrantes da Carreira de Apoio à Educação atuarão nas seguintes unidades da Secretaria Municipal de Educação:

Nível I – Auxiliar Técnico:

- a) Auxiliar Técnico I: nas unidades educacionais e nas unidades centrais da Secretaria Municipal de Educação;
- b) Auxiliar Técnico II: nas unidades educacionais e nas unidades centrais da Secretaria Municipal de Educação;
- c) Auxiliar Técnico III: exclusivamente nas unidades educacionais.

Nível II – Agente Escolar:

- a) Agente Escolar I: nas unidades educacionais e nas unidades centrais da Secretaria Municipal de Educação;
- b) Agente Escolar II: exclusivamente nas unidades educacionais;

Nível III – Agente de Apoio Escolar

- a) Agente de Apoio Escolar I: nas unidades educacionais da rede Municipal de Educação;
- b) Agente de Apoio II: exclusivamente nas unidades educacionais da rede Municipal de Educação;
- c) Agente de Apoio III: exclusivamente nas unidades educacionais em classes de Educação Infantil.

Art. Os integrantes das Carreiras de Apoio à Educação ficam sujeitos à Jornada Básica de: 35 (trinta e cinco) horas semanais, distribuídas em: 30 (trinta) horas em ocupações inerentes às

atividades do cargo e 05 (cinco) horas em atividades de formação em trabalho; com Horário de Estudo Coletivo com o conjunto dos demais profissionais da Unidade Escolar.

Art. Resguarda-se aos Profissionais de Apoio à Educação o gozo de 1 (uma) hora de almoço intra-jornada, devendo obrigatoriamente, ser sucedida de, no mínimo, 1 (uma) hora de efetivo trabalho.

§1º. A disponibilidade do horário de almoço de cada Profissional será regulada de acordo com a conveniência da rotina escolar.

Art. Os integrantes do Quadro de Apoio que estejam sujeitos a carga horária de 40 (quarenta) horas, a partir da implantação da presente Lei Complementar terão suas cargas horárias reduzidas para 35 (trinta e cinco) horas sem redução de salários e vencimentos.

CAPITULO VI

DOS BENEFÍCIOS PECUNIARIOS

SEÇÃO I

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. O Profissional do Quadro de Apoio à Educação do Município terá acrescido ao seu salário base as seguintes gratificações:

- I. gratificação de Atividade em Zona Rural: a ser calculada no percentual de 15% (quinze) por cento, sobre o salário base inicial de seu cargo;
- II. gratificação por Local de Trabalho: a ser calculada no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o salário base inicial de seu cargo;
- III. gratificação por Trabalho Noturno - pelo serviço noturno prestado das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas, os Profissionais em exercício nas

unidades educacionais, terão o valor da respectiva hora trabalho acrescida de 30% (trinta por cento).

§1º A Gratificação de Atividade em Zona Rural – GAZR de que trata o inciso I, observará as seguintes condições:

- a) será concedida aos integrantes do Quadro de Apoio Municipal; que estejam em efetivo exercício em escolas situadas na zona rural de Suzano.
- b) o servidor que deixar de desempenhar Atividades próprias de seu cargo, em Zona Rural, não fará jus á gratificação prevista neste parágrafo, com exceção dos afastamentos em razão de férias, licenças à gestante, à adotante e à paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2 (dois) anos; 1(um) por dia, para doação de sangue; 2(dois) dias, para se alistar como eleitor; por 8(oito) dias consecutivos em razão de casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrastos, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- c) o servidor que deixar de desempenhar a atividade prevista na alínea “a” deste parágrafo terá direito à incorporação à remuneração do cargo efetivo, na razão proporcional de seu valor, do percentual de 0,6% (seis décimos por cento) por ano de efetivo exercício de Atividade em Zona Rural, até o limite de 15% (quinze por cento);
- d) a Gratificação de Atividade em Zona Rural poderá ser percebida cumulativamente com outras gratificações;
- e) o disposto na alínea “a” aplica-se aos servidores aposentados ou que vierem a se aposentar no Quadro de Apoio à Educação ou aos beneficiários de pensão concedida anteriormente à vigência desta Lei, observado, individualmente, o fundamento legal que amparou a concessão.

§2º. Gratificação por Local de Trabalho – GLT – de que trata o inciso II; observará as seguintes condições:

- a) será concedida aos cargos do Quadro de Apoio à Educação, a ser calculada no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento básico inicial do cargo em exercício;
- b) aos servidores que atuem em unidades escolares cujas condições de trabalho sofram interferências da conjuntura sócio-ambiental;
- c) em unidades que apresentem históricos de dificuldade de lotação de funcionários e/ou baixo índice de desenvolvimento humano;
- d) o servidor que deixar de desempenhar Atividades em Locais que correspondem os requisitos da alínea “a”; “b” deste parágrafo não fará jus à gratificação prevista neste parágrafo, com exceção dos afastamentos em razão de férias e recesso escolar, licenças à gestante, à adotante e à paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2 (dois) anos; 1(um) por dia, para doação de sangue; 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor; por 8 (oito) dias consecutivos em razão de : casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrastos, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- e) o servidor que deixar de desempenhar atividade prevista na alínea “a”, “b” e “c” deste parágrafo terá direito a incorporar à remuneração do cargo efetivo, na razão relativamente proporcional de seu valor, o percentual de 0,6% (seis décimos por cento), do vencimento inicial básico, até o limite de 15%(quinze por cento);
- f) o disposto na alínea “c” aplica-se aos servidores que vierem a se aposentar nos cargos do Quadro de Apoio à Educação.

§3º. A Gratificação de Local de Trabalho poderá ser percebida cumulativamente com outras gratificações vinculadas ao cargo efetivo.

§4º. Decreto do Executivo regulamentará a concessão da Gratificação por Local de Trabalho, identificando as unidades que se enquadram nas hipóteses do parágrafo 2º, alíneas “a” e “b”.

§ 5º. A Gratificação por Trabalho Noturno – GTN – de que trata o inciso III, observará as seguintes condições:

- a) aos Profissionais de Apoio à Educação, pelo serviço Noturno prestado das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas, em exercício nas unidades educacionais, terão o valor da respectiva hora trabalho, acrescida de 30% (trinta por cento);
- b) o profissional que deixar de desempenhar atividade em serviço Noturno não terá jus à gratificação prevista neste parágrafo, com exceção nos afastamentos em razão de férias e recesso escolar; licenças à gestante, a adotante e a paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2 (dois) anos; 1(um) dia, para doação de sangue; 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor, por 8 (oito) dias consecutivos em razão de casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- c) o profissional que deixar de desempenhar atividade prevista na alínea “a” deste parágrafo terá direito a incorporar à remuneração do cargo efetivo, na razão relativamente proporcional de seu valor, no percentual de 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), por ano de efetivo exercício, até limite de 30% (trinta por cento).
- d) o disposto na alínea “c” aplica-se aos servidores que vierem a se aposentar no exercício com jornada de trabalho no período de horas especificado na alínea “a”;

§6º. A Gratificação de Trabalho Noturno poderá ser percebida cumulativamente com outras gratificações vinculadas ao cargo efetivo.

Art. Para todos os fins legais as gratificações se integram à remuneração inclusive para efeito de décimo terceiro salário, férias, horas-extras e outras verbas contra-prestativas do trabalho.

SEÇÃO II

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO FUNCIONAL

Art. Fica instituída para o ocupante do Quadro de Apoio à Educação (Auxiliar Técnico; Agente Escolar; Agente de Apoio Escolar): a *Gratificação de Incentivo Funcional*, a ser concedida mediante comprovação de conclusão de cursos ou programas voltados para o aprimoramento profissional, ministrados pela Secretaria de Educação ou por instituições de ensino devidamente credenciadas.

§ 1º. Entende-se por aprimoramento profissional, para efeito do disposto no caput deste artigo, a conclusão de cursos de atualização, treinamento, aperfeiçoamento e pós-graduação, na área de atuação do servidor ou em áreas afins.

§ 2º Para a concessão da gratificação de que trata o caput deste artigo só serão considerados os cursos com duração mínima de 40 (quarenta) horas, oferecidos na modalidade presencial ou à distância, nos quais os ocupantes do Quadro de Apoio tenham sido aprovados.

§ 3º. Nos cursos presenciais será exigida a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da respectiva carga horária total.

§ 4º Para efeito de concessão da Gratificação de Incentivo Funcional, não poderá ser utilizado título que tenha resultado em concessão de outros benefícios.

Art. A Gratificação de Incentivo Funcional será calculada sobre o vencimento básico, à razão de:

- I. 5%(cinco por cento), para curso de duração total igual ou superior a cento e oitenta horas;
- II. 10%(dez por cento), para curso de duração total igual ou superior a trezentas e sessenta horas;
- III. 15%(quinze por cento), para curso de duração total igual ou superior a quinhentas e

quarenta horas;

IV. 20%(vinte por cento), para curso de duração total igual ou superior a setecentas e vinte horas;

V. 25%(vinte e cinco por cento), para curso de duração total igual ou superior a novecentas horas;

VI. 30%(trinta por cento), para curso de duração total igual ou superior a um mil e oitenta horas;

VII. 40%(quarenta por cento), para curso de pós-graduação *stricto sensu*, no âmbito do Mestrado;

VIII. 50%(cinquenta por cento), para curso de pós-graduação *stricto sensu*, no âmbito do Doutorado.

§ 1º. Os totais de horas de que tratam os incisos I, II, III, IV, V e VI deste artigo poderão ser alcançados em um só curso, ou pela soma da duração de mais de um curso, desde que observado o limite mínimo previsto no art. XX, § 2º.

§ 2º. As horas expressas nos incisos de I a VI deste artigo serão cumulativas, até o máximo de 30% (trinta por cento), ou seja, um mil e oitenta horas.

§ 3º. Os percentuais expressos nos incisos VII e VIII não são cumulativos entre si, nem com os demais incisos deste artigo.

§ 4º. A Gratificação de Incentivo Funcional incorpora-se ao vencimento, para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

§ 5º A concessão da Gratificação de Incentivo Funcional ao servidor dar-se-á em período designado pelo Secretário de Educação do Município.

CAPITULO V

DAS FÉRIAS

Art. Todos os profissionais de apoio à educação gozarão de 30 (trinta dias) de férias por ano, considerado ano o período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, concedidos de acordo com a disponibilidade da Secretaria Municipal de Educação e da unidade escolar nos meses de janeiro ou julho ou dezembro.

Art. O período de férias deverá ser remunerado na proporcionalidade do período de um mês de trabalho, acrescido de $\frac{1}{3}$ (um terço) sobre a razão dos últimos 12 (doze) vencimentos somados e divididos por 12 (doze).

Art. O pagamento das férias deverá ser feito integralmente no período que antecede seu gozo, pelo servidor.

CAPITULO VI

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Art. O décimo terceiro salário deverá ser pago a todos os servidores em exercício efetivo.

Art. O pagamento do décimo terceiro salário deverá ser feito na razão de um mês de remuneração, incluídas as gratificações aferidas proporcionalmente, para cada ano trabalhado.

Art. O pagamento do décimo terceiro salário deverá ser feito em duas parcelas sendo uma no dia 20 (vinte) de novembro e outra no dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

Parágrafo Único: De acordo com a disponibilidade dos cofres, o Poder Público poderá antecipar uma das parcelas do décimo terceiro salário, se assim desejar o servidor, realizando o pagamento no mês de julho ou na data do aniversário do funcionário.

CAPITULO VII

DOS PROFISSIONAIS DE APOIO ESPECIALIZADO À EDUCAÇÃO

Art. Serão Profissionais de Apoio Especializado à Educação: Psicólogos, Fonoaudiólogos e Fisioterapeutas, concursados para os cargos de Psicólogo Escolar, Fonoaudiólogo Escolar e Fisioterapeuta Escolar.

Art. Serão funções dos Profissionais de Apoio Especializado à Educação:

I. como Psicólogo Escolar, nas áreas de Educação Infantil; Ensino Fundamental; EJA, atuar junto às Unidades de Ensino utilizando os conhecimentos de Psicologia do Desenvolvimento, da Psicologia da Aprendizagem e Psicologia das Relações Humanas, para ações preferencialmente preventivas quanto aos problemas de saúde mental da clientela escolar; coordenar e ministrar cursos no âmbito da formação continuada, de carga horária variável, aos integrantes da Rede Municipal de Ensino; pesquisar e elaborar subsídios teórico-práticos complementares ao programa de ensino e ao relacionamento professor-aluno; investigar casos específicos e de gravidade relevante e solicitar avaliação clínica aos setores da Saúde, quando for necessário;

II. como Fonoaudiólogo Escolar, nas áreas de Educação Infantil; Ensino fundamental e EJA, atuar junto às Unidades de Ensino utilizando os conhecimentos específicos de Fonoaudióloga para ações preferencialmente preventivas quanto aos problemas de desenvolvimento da comunicação e de linguagem da clientela escolar; coordenar e ministrar cursos no âmbito da formação continuada, de carga horária variável, aos integrantes da Rede Municipal de Ensino; pesquisar e elaborar subsídios teórico-práticos complementares ao programa de ensino e ao relacionamento professor-aluno, no que tange ao desenvolvimento fonoaudiológico do educando; investigar casos específicos e de gravidade relevante e solicitar avaliação clínica aos setores da Saúde, quando for necessário;

III. como Fisioterapeuta, nas áreas de Educação Infantil; Ensino fundamental e EJA, atuar junto às Unidades de Ensino utilizando os conhecimentos específicos da Fisioterapia para ações

preferencialmente preventivas quanto aos problemas de desenvolvimento físico-corporal da clientela escolar; coordenar e ministrar cursos no âmbito da formação continuada, de carga horária variável, aos integrantes da Rede Municipal de Ensino; pesquisar e elaborar subsídios teórico-práticos complementares ao programa de ensino e ao relacionamento professor-aluno, no que tange ao desenvolvimento motor e físico do educando; investigar casos específicos e de gravidade relevante e solicitar avaliação clínica aos setores da Saúde, quando for necessário.

§ 1º. O colegiado de Profissionais de Apoio Especializado à Educação irá compor equipe responsável pelo suporte à expansão, permanência e qualidade da educação inclusiva, entendida em sentido amplo, corroborando para que educador e educando concretizem as atividades de ensino e aprendizagem.

§ 2º. A razão para efetivação de Profissionais de Apoio Especializado à Educação se dará da seguinte forma:

- a) um Psicólogo Escolar para cada 250 Profissionais da Educação;
- b) um Fonoaudiólogo Escolar para cada 350 Profissionais da Educação;
- c) um Fisioterapeuta Escolar para cada 350 Profissionais da Educação.

Art. Os requisitos para provimento dos cargos do Quadro dos Profissionais de Apoio Especializado à Educação ficam estabelecidos pelo Anexo ?, integrante desta lei complementar.

LIVRO II

DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTERIO MUNICIPAL

CAPÍTULO I

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

SEÇÃO I
DO QUADRO DO MAGISTERIO

Art. O Quadro do Magistério é constituído das seguintes classes:

Nível I – Classes de Docentes da Educação Básica

- a) Professor Municipal I;
- b) Professor Municipal II.

Nível II – Classe de Suporte Pedagógico

- b) Supervisor de Ensino;
- c) Diretor de Escola;
- d) Assistente de Direção;
- e) Coordenador Pedagógico.

Nível III – Quadro de Gestores e Técnicos Especialistas

- a) Secretário de Educação do Município;
- b) Diretor Geral de Ensino;
- c) Técnico em Apoio Educacional (em suas áreas de especificidades).

Parágrafo Único. Os cargos públicos constantes da alínea “c” deste artigo ficam criados na forma e no número previsto no Anexo ??, da presente Lei Complementar.

Art. Ficam criados no número e na forma prevista no Anexo ?? desta Lei, os seguintes cargos públicos em comissão:

- a) Secretário de Educação do Município;
- b) Diretor Geral de Ensino.

Art. Ficam criados no número e na forma prevista no Anexo ?? desta Lei, os seguintes funções públicas de provimento em comissão, exclusivos aos profissionais efetivos do Quadro do Magistério:

- a) Professor de Atendimento Escolar Especializado;
- b) Professor de Sala de Leitura;
- c) Professor de Informática.

SEÇÃO II

CAMPO DE ATUAÇÃO

Art. Os Profissionais do Ensino atuarão nas seguintes áreas:

Nível I - Classe dos Docentes

- I. como **Professor Municipal I e II**: nas classes de Educação Básica;
- II. como **Professor Especialista de Educação Física**: nas classes de Educação Básica;
- III. como **Professor Especialista em Artes**: nas classes de Educação Básica;
- IV. como **Professor Adjunto**: nas classes em que são titulares Professores Municipais I e II, onde houver por qualquer razão a ausência do Professor Titular e/ou houver educando com necessidades educacionais ou físicas especiais de toda ordem;
- V. como **Professor tradutor/intérprete de Libras**: nas classes em que houver educando com necessidade educacional especial que requeira tal especialidade contemplando todas as modalidades de ensino;
- VI. como **Professor guia-intérprete**: nas classes em que houver educando com necessidades educacionais especiais que requeiram tal especialidade contemplando todas as modalidades de ensino.

Nível II - Classe de Suporte Pedagógico

- I. Diretor de Escola: exclusivamente nas Unidades Escolares;
- II. Assistente de Direção: exclusivamente nas Unidades Escolares;
- III. Coordenador Pedagógico exclusivamente nas Unidades Escolares;
- IV. Supervisor de Ensino: em órgão central da Secretaria Municipal de Educação.

Nível III – Quadro de Gestores e Técnicos em Educação

- I. Secretário de Educação do Município: em órgão central da Secretaria Municipal de Educação;
- II. Diretor Geral de Ensino: em órgão central da Secretaria Municipal de Educação;
- III. Técnico em Apoio Educacional: em órgão central da Secretaria Municipal de Educação e junto aos profissionais da Educação.

SEÇÃO III

DAS FUNÇÕES ESPECÍFICAS DOS CARGOS DO MAGISTERIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. Serão funções do Professor Municipal I e II quando da docência em classes:

- a) de Educação Infantil com educandos entre 0 (zero) e 2 (dois) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias): participar da elaboração do Plano Escolar; Realizar planejamento e avaliação de aulas periodicamente vinculando-os as bases curriculares nacionais e regionais; Elaborar e executar a programação referente à regência de classe e/ou aula e atividades correlatas; Participar das decisões referentes ao agrupamento de educandos; Colaborar no processo de orientação educacional aos educandos e suas famílias; Educar cuidando da integridade física, psíquica e moral da criança; Ampliar sensivelmente as potencialidades infantis através de ações didático-pedagógicas planejadas; Registrar o processo de desenvolvimento alcançado por cada criança; Dirigir espaços de integração entre os educandos, suas famílias, a comunidade escolar e

manifestações culturais diversas; Proceder à observação dos educandos identificando necessidades e carências de ordem social, psicológica, material ou de saúde que interfiram na aprendizagem encaminhando aos setores especializados de assistência; Manter permanente contato com os pais dos educandos ou seus responsáveis, informando-os e orientando-os sobre o desenvolvimento dos mesmos, suas rotinas e obtendo dados de interesse para o processo educativo; Participar de atividades pedagógicas, culturais e educativas; Executar e manter atualizados os registros escolares e os relativos a suas atividades específicas e fornecer informações conforme as normas estabelecidas; Incentivar hábitos de ordem e asseio aos educandos, zelando pela limpeza do ambiente de trabalho e pela economia e conservação do material sob sua responsabilidade; Sugerir a aquisição do material didático, em geral, necessário ao aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas a sua função.

- b) de Educação Infantil com educandos entre 3 (três) e 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias): participar da elaboração do Plano Escolar; Realizar planejamento e avaliação de aulas periodicamente vinculando-os as bases curriculares nacionais e regionais; Elaborar e executar a programação referente à regência de classe e/ou aula e atividades correlatas; Participar das decisões referentes ao agrupamento de educandos; Colaborar no processo de orientação educacional aos educandos e suas famílias; Educar cuidando da integridade física, psíquica e moral da criança; Ampliar sensivelmente as potencialidades infantis através de ações didático-pedagógicas planejadas; Registrar o processo de desenvolvimento alcançado por cada criança; Dirigir espaços de integração entre os educandos, suas famílias, a comunidade escolar e manifestações culturais diversas; Proceder à observação dos educandos identificando necessidades e carências de ordem social, psicológica, material ou de saúde que interfiram na aprendizagem encaminhando aos setores especializados de assistência; Ampliar os repertórios múltiplos de aprendizagem dos educandos inserindo-os no

mundo social; Manter permanente contato com os pais dos educandos ou seus responsáveis, informando-os e orientando-os sobre o desenvolvimento dos mesmos, suas rotinas e obtendo dados de interesse para o processo educativo; Participar de atividades pedagógicas, culturais e educativas; Executar e manter atualizados os registros escolares e os relativos a suas atividades específicas e fornecer informações conforme as normas estabelecidas; Incentivar hábitos de ordem e asseio aos educandos, zelando pela limpeza do ambiente de trabalho e pela economia e conservação do material sob sua responsabilidade; Sugerir a aquisição do material didático, em geral, necessário ao aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas a sua função.

- c) de Ensino Fundamental nos cinco anos iniciais: Participar da elaboração do Plano Escolar; Elaborar e executar a programação referente à regência de classe e/ou aula e atividades correlatas; Participar das decisões referentes ao agrupamento de alunos; Executar atividades de reforço de alunos; Colaborar no processo de orientação educacional; Proceder à observação dos alunos identificando necessidades e carências de ordem social, psicológica, material ou de saúde que interferem na aprendizagem encaminhando aos setores especializados de assistência; Participar dos Conselhos de série ou de classe; Manter permanente contato com os pais dos alunos ou seus responsáveis, informando-os e orientando-os sobre o desenvolvimento dos mesmos, e obtendo dados de interesse para o processo educativo; Participar de atividades pedagógicas, culturais e educativas; Executar e manter atualizados os registros escolares e os relativos a suas atividades específicas e fornecer informações conforme as normas estabelecidas; Incentivar hábitos de ordem e asseio aos educandos, zelando pela limpeza do ambiente de trabalho e pela economia e conservação do material sob sua responsabilidade; Sugerir a aquisição do material didático, em geral, necessário ao aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas a sua função.

Art. Serão funções do Professor Especialista quando da atuação em classes de Educação básica:

- a) na especialidade de Educação Física: participar da elaboração do Plano Escolar; Elaborar e executar a programação referente à regência de classe e/ou aula e atividades correlatas; Participar das decisões referentes ao agrupamento de alunos; Executar atividades de reforço de alunos; Colaborar no processo de orientação educacional; Proceder à observação dos alunos identificando necessidades e carências de ordem social, psicológica, material ou de saúde que interferem na aprendizagem encaminhando aos setores especializados de assistência; Participar dos Conselhos de série ou de classe; Manter permanente contato com os pais dos alunos ou seus responsáveis, informando-os e orientando-os sobre o desenvolvimento dos mesmos, e obtendo dados de interesse para o processo educativo; Participar de atividades pedagógicas, culturais e educativas; Executar e manter atualizados os registros escolares e os relativos a suas atividades específicas e fornecer informações conforme as normas estabelecidas; Incentivar hábitos de ordem e asseio aos educandos, zelando pela limpeza do ambiente de trabalho e pela economia e conservação do material sob sua responsabilidade; Tratar de conteúdos curriculares privilegiando o equilíbrio entre teorias e práticas; Sugerir a aquisição do material didático, em geral, necessário ao aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas a sua função.
- b) na especialidade das Artes: participar da elaboração do Plano Escolar; Elaborar e executar a programação referente à regência de classe e/ou aula e atividades correlatas; Participar das decisões referentes ao agrupamento de alunos; Incentivar a apreciação estética e o desenvolvimento das possibilidades de fruição dos fazeres artísticos; Executar atividades de reforço de alunos; Colaborar no processo de orientação educacional; Proceder à observação dos alunos identificando necessidades e

carências de ordem social, psicológica, material ou de saúde que interferem na aprendizagem encaminhando aos setores especializados de assistência; Participar dos Conselhos de série ou de classe; Manter permanente contato com os pais dos alunos ou seus responsáveis, informando-os e orientando-os sobre o desenvolvimento dos mesmos, e obtendo dados de interesse para o processo educativo; Participar de atividades pedagógicas, culturais e educativas; Executar e manter atualizados os registros escolares e os relativos a suas atividades específicas e fornecer informações conforme as normas estabelecidas; Incentivar hábitos de ordem e asseio aos educandos, zelando pela limpeza do ambiente de trabalho e pela economia e conservação do material sob sua responsabilidade; Sugerir a aquisição do material didático, em geral, necessário ao aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas a sua função.

Art. Serão funções dos seguintes cargos docentes:

- a) Professor Adjunto: participar da elaboração do Plano Escolar; Elaborar e executar a programação referente à regência de classe e/ou aula e atividades correlatas quando em substituição ao titular de classe; Executar atividades de reforço de alunos; Colaborar no processo de orientação educacional; Proceder à observação dos alunos identificando necessidades e carências de ordem social, psicológica, material ou de saúde que interferem na aprendizagem encaminhando aos setores especializados de assistência; Participar dos Conselhos de série ou de classe quando em substituição do titular; Participar de atividades pedagógicas, culturais e educativas; Executar e manter atualizados os registros escolares e os relativos a suas atividades específicas e fornecer informações conforme as normas estabelecidas; Incentivar hábitos de ordem e asseio aos educandos, zelando pela limpeza do ambiente de trabalho e pela economia e conservação do material sob sua responsabilidade; Sugerir a aquisição do material

didático, em geral, necessário ao aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas que lhe forem determinadas pelo seu superior.

- b) Professor tradutor/intérprete de Libras: realizar a interpretação falada para a língua sinalizada e vice-versa observando preceitos éticos (confiabilidade, imparcialidade; neutralidade e garantia ao direito do aluno de manter informações confidenciais; discrição; distância profissional; fidelidade - não podendo alterar a informação incluindo a ela opiniões ou a distorcendo); intermediar as relações entre os professores e os alunos bem como, entre os colegas surdos e ouvintes; ser facilitador do processo de inclusão do educando com necessidades educacionais especiais e os demais educandos e comunidade escolar.
- c) Professor guia-intérprete: descrever com detalhes o que ocorre no ambiente em que está inserido o educando surdocego, oportunizar a compreensão de diferentes informações e conhecimentos ao surdocego na forma que lhe for acessível; colaborar na garantia da qualidade do processo de ensino; facilitar a mobilidade do surdocego, utilizando técnicas geralmente empregadas com pessoas cegas, ser facilitador do processo de inclusão do educando com necessidades educacionais especiais e os demais educandos e comunidade escolar.

Art. Serão atividades das seguintes funções de provimento em comissão por docentes do Quadro do Magistério:

- a) Professor de Atendimento Escolar Especializado: atuar junto aos professores titulares de classes, com alunos com necessidades educacionais especiais de toda a ordem, compartilhando as responsabilidades no desenvolvimento global do grupo de educandos; buscar subsídios teórico-pedagógicos para a implementação de plano de ensino que favoreça as múltiplas inteligências em consonância com os currículos nacionais de educação; Executar e manter atualizados os registros escolares e os

- relativos a suas atividades específicas e fornecer informações conforme as normas estabelecidas; Sugerir a aquisição do material didático, em geral, necessário ao aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas que lhe forem determinadas pelo seu superior, definidas em conjunto com a equipe escolar.
- b) Professor Sala de Leitura: instrumentalizar o trabalho do professor regente mediando o acesso aos educandos a acervos literários; favorecer o uso de materiais de pesquisa colaborando para o desenvolvimento de habilidades de localização e aproveitamento de informações; favorecer hábitos leitores e de análise crítica e reflexiva de diferentes portadores e gêneros literários em parceria com o trabalho desenvolvido pelo professor regente; oferecer cursos que promovão a interação e apropriação por parte dos demais Profissionais da Educação de instrumentos e ferramentas literárias; apoiar os projetos engendrados nas unidades escolares através dos facilitadores tecnológicos; Sugerir a aquisição do material didático disponível no âmbito da literatura em geral, viabilizados do aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas que lhe forem determinadas pelo seu superior, definidas em conjunto com a equipe escolar.
- d) Professor de Informática: ministrar aulas que aproximem no limite, cada faixa etária na Educação Básica das novas tecnologias no âmbito da informática; planejar, coordenar e avaliar suas ações na efetivação do sucesso processo ensino-aprendizagem; apoiar o trabalho desenvolvido pelo professor regente reforçando conteúdos; incentivar os procedimentos de pesquisa e aprofundamento; desenvolver propostas vinculadas ao Projeto Político Pedagógico da unidade escolar; Participar das decisões referentes ao agrupamento de educandos; Colaborar no processo de orientação educacional aos educandos e suas famílias; Educar cuidando da integridade física, psíquica e moral do educando; Participar dos Conselhos de série ou de classe; Participar de atividades pedagógicas, culturais e educativas; Executar e manter atualizados os registros escolares e os relativos a suas atividades específicas e fornecer informações conforme

as normas estabelecidas; Incentivar hábitos de ordem e asseio aos educandos, zelando pela limpeza do ambiente de trabalho e pela economia e conservação do material sob sua responsabilidade; Sugerir a aquisição do material didático específico, em geral, necessário ao aprimoramento do processo educativo; Executar tarefas correlatas a sua função.

Art. Serão funções dos seguintes cargos de Suporte Pedagógico à Educação:

- a) Supervisor de Ensino: subsidiar e assessorar o Diretor de Ensino nas tomadas de decisão referentes à supervisão de ensino; Cuidar das esferas pedagógicas e administrativas das unidades escolares, oferecendo assessoria técnica às escolas municipais, entidades conveniadas e escolas particulares de educação infantil; Estimular e orientar a construção dos projetos pedagógicos desenvolvidos nas escolas municipais; Participar da organização e reorganização do Sistema de Ensino, discutindo e elaborando projetos junto ao Secretário de Educação, transmitindo e recebendo informações das escolas, além de analisar problemas de repetência e desempenho dos alunos e sugerir medidas de caráter preventivo; Atuar diretamente nos processos de remoção e atribuição de classes e de aulas aos servidores municipais da área de educação; Analisar, homologar e aprovar planos e regimentos escolares, opinando nos processos de autorização de funcionamento das escolas; Participar da elaboração de diretrizes e portarias e acompanhar a execução do plano de trabalho das entidades conveniadas.
- b) Diretor de Escola: dirigir, planejar, organizar, coordenar, avaliar e integrar todas as atividades desenvolvidas no âmbito da unidade escolar devendo garantir a elaboração e execução da proposta pedagógica; a administração do pessoal e dos recursos materiais e financeiros; o cumprimento dos dias letivos e horas de trabalho escolar estabelecidos; os meios para a efetiva aprendizagem dos alunos, inclusive com atividades de reforço

contínuo, quando necessário; a legalidade, a regularidade e a autenticidade da vida escolar dos alunos; a articulação e integração da escola com as famílias e com a comunidade. Viabilizar a gestão democrática da coisa pública descentralizando o poder e gerenciando as potencialidades dos entes da comunidade escolar com vistas ao benefício e desenvolvimento da sociedade.

- c) Assistente de Direção: auxiliar o Diretor de Escola na direção, planejamento, organização, coordenação, avaliação e integração de todas as atividades desenvolvidas no âmbito da unidade escolar devendo colaborativamente garantir a elaboração e execução da proposta pedagógica; a administração do pessoal e dos recursos materiais e financeiros; o cumprimento dos dias letivos e horas de trabalho escolar estabelecidos; os meios para a efetiva aprendizagem dos alunos, inclusive com atividades de reforço contínuo, quando necessário; a legalidade, a regularidade e a autenticidade da vida escolar dos alunos; a articulação e integração da escola com as famílias e com a comunidade. Viabilizar a gestão democrática da coisa pública descentralizando o poder e gerenciando as potencialidades dos entes da comunidade escolar com vistas ao benefício e desenvolvimento da sociedade.
- d) Coordenador Pedagógico: atuar junto aos profissionais da Educação favorecendo a harmonia entre o colegiado de funcionários; oportunizar a concretização dos objetivos postos pela comunidade escolar no Projeto Político Pedagógico; coordenar e ministrar cursos no âmbito da formação continuada, de carga horária variável, aos integrantes da unidade escolar; pesquisar e elaborar subsídios teórico-práticos complementares ao programa de ensino e ao relacionamento professor-aluno; amparar os docentes em suas necessidades formativas oferecendo subsídios teórico-práticos consistentes; acompanhar os processos de ensino e aprendizagem avaliando-os e reformando-os sempre que necessário em parceria com a equipe escolar; encaminhar os projetos e

trabalhos desenvolvidos no interior de sua equipe aos meios de divulgação da prática pedagógica científica para o fomento da Educação.

Art. Serão funções dos seguintes cargos em comissão de livre provimento:

- e) Secretário de Educação do Município: orientar, dirigir e fazer executar os serviços que lhe são afetos; Referendar os atos assinados pelo Prefeito; Expedir atos e instruções para a boa execução das leis e regulamentos; Propor, anualmente, o orçamento e apresentar o relatório dos serviços de sua Secretaria; Comparecer, perante a Câmara Municipal ou qualquer de suas Comissões, para prestar esclarecimentos, quando regularmente convocado; Delegar atribuições, por ato expresso, aos seus subordinados; Praticar atos pertinentes às atribuições que lhe forem outorgadas ou delegadas pelo Prefeito; Encaminhar à Câmara Municipal de Suzano resposta aos requerimentos do Legislativo; Dialogar com os profissionais da educação periodicamente com o escopo de acompanhar os processos de condução da educação a plenitude de suas finalidades.

- f) Diretor Geral de Ensino: gerenciar, coordenar, e supervisionar as atividades pertinentes ao Ensino nas modalidades atendidas pelo município, assim como traçar diretrizes junto aos Supervisores, Diretores de Escolas e Coordenadores Pedagógicos, auxiliando-os segundo as necessidades de seus setores; assessorar o Secretário da Educação, no que tange aos projetos nos planos Municipal, Estadual e Federal de Educação; Organizar e atualizar os documentos pertinentes a processos, métodos e técnicas para orientação dos professores; Promover, sem prejuízo para as atividades docentes, reuniões periódica com os diretores e coordenadores pedagógicos. Colaborar no processo de integração Escola, Família e Comunidade. Apresentar relatórios periódicos de suas atividades com análise dos resultados obtidos.

- g) Técnico em Apoio Educacional (em suas áreas de especificidades): ??

CAPÍTULO II

PROVIMENTO

SEÇÃO I

DOS REQUISITOS

Art. Os requisitos para provimento dos cargos do Quadro do Magistério ficam estabelecidos pelo Anexo ?, integrante desta lei complementar.

Art. A formação de docentes para provimento de cargos de Professor Municipal I, Professor Municipal II e Professor Adjunto, para exercício na Educação Básica Municipal, far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena ou em curso de graduação com complementação pedagógica, obtidos em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade Normal.

Art. A formação de docentes para provimento de cargos de Professor de Educação Física e Professor de Artes, far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena, obtida em universidade e/ou institutos superiores de Educação, respectivamente, nos cursos de Educação Física e Artes.

Art. A formação de docentes para provimento de cargos de Professor tradutor/interprete de Libras e Professor Guia/interprete, para exercício na Educação Básica Municipal, far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena ou em curso de graduação com complementação pedagógica, obtidos em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade Normal,

combinada com curso superior de Tradução e Interpretação, com habilitação em Libras - Língua Portuguesa, ou com curso de formação específica que habilite para as funções de Guia/Interprete para Surdoscegos conforme legislação vigente.

SEÇÃO II

DAS FORMAS DE PROVIMENTO

Art. O provimento dos cargos dos Profissionais do Quadro do Magistério dar-se-á por meio de nomeação:

- I. em caráter efetivo, para todos os cargos das classes de docentes e de suporte pedagógico conforme Anexo ?;
- II. em comissão para os cargos do Quadro de Gestores e Técnicos em Educação e para as funções de Professor de Atendimento Escolar Especializado, Professor de Sala de Leitura e Professor de Informática.

Art. Ressalvados os cargos em comissão de livre provimento, o preenchimento dos cargos públicos pertencentes ao Quadro de Pessoal dos Profissionais da Educação será feito por:

I – **Ingresso**, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos para:

Classe de Docentes (Professor Municipal I e II; Professor Especialista em Educação Física; Professor de Artes; Professor Adjunto; Professor tradutor/intérprete de Libras e Professor guia-intérprete);

II – **Acesso** mediante concurso interno de provas ou de provas e títulos:

Classe de Suporte Pedagógico (Diretor de Escola; Assistente de Direção; Coordenador Pedagógico; Supervisor de Ensino e Técnico de Apoio Educacional - em suas áreas de especificidades);

Art. Serão cargos em comissão de livre provimento os exercidos pelos:

- a. Secretario de Educação do Município;
- b. Diretor Geral de Ensino;

Art. Serão funções em comissão, de provimento regulado os cargos de:

- a. Professor de Atendimento Escolar Especializado;
- b. Professor da Sala de Leitura;
- c. Professor de Informática.

§ 1º. Os cargos em comissão previstos nas alíneas “a” e “b” serão de livre provimento e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, respeitados os requisitos para o preenchimento.

§ 2º. Os cargos em comissão previstos nas alíneas “c”, “d” e “e” serão providos exclusivamente a profissionais da rede de ensino que tiverem cumprido o estágio probatório previsto nesta lei complementar.

§ 3º. O provimento dos cargos em comissão previstos nas alíneas “c”, “d” e “e” obedecerão a inscrição de docentes da rede interessados, em lista própria, com escalonamento por tempo de serviço e títulos, no ato da atribuição de sedes e de classes, criadas a qualquer tempo, de acordo com a necessidade da rede de ensino e a conveniência da Secretaria Municipal de Educação, mediante o cumprimento dos seguintes requisitos mínimos:

A. para o Professor de Atendimento Escolar Especializado:

- I. Formação específica para atuação na Educação Especial, em curso reconhecido pelo MEC, com carga horária maior ou igual á 180 horas.

B. para o Professor de Leitura:

- II. Licenciatura plena em Letras concluída em universidade ou instituto de formação superior reconhecido pelo MEC.

C. para o Professor de Informática:

- III. Formação específica em ferramentas e uso da informática, em curso reconhecido pelo MEC ou pela Secretaria Municipal de Educação, com carga horária mínima de 180 horas.

Art. O servidor efetivo que for nomeado para exercício de cargo ou função de provimento em comissão deverá optar pelo vencimento que melhor lhe convier.

Art. O servidor em no exercício de funções de provimento em comissão regulada perderá sua sede no ato de sua nomeação.

Art. Os requisitos para o preenchimento dos cargos de acesso do Quadro do Magistério estão descritos no Anexo ??, desta lei complementar.

Art. Nenhum servidor efetivo poderá desempenhar atribuições que não sejam próprias de seu cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função.

Parágrafo Único: excetuam-se do disposto no caput deste artigo, os casos de readaptação previstos no Estatuto dos Profissionais da Educação de Suzano.

SEÇÃO III

DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Art. Os concursos de que trata esta lei complementar, serão realizados, tanto de acesso como de ingresso, se manifesta for a necessidade, a cada 2 (dois) anos ou quando o percentual de cargos vagos atingir os 5% (cinco por cento) do total de cargos da área respectiva e quando não houver concursados excedentes durante o período de validade do concurso.

Parágrafo Único: o prazo de validade do concurso será de dois anos, prorrogável uma vez, por igual período, a contar da data da homologação.

Art. Os concursos públicos reger-se-ão por instruções especiais estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. As inscrições para o concurso público serão feitas mediante atendimento ao Edital, contanto todas as informações necessárias aos interessados.

SEÇÃO IV

DA POSSE

Art. A posse é o ato oficial pelo qual o funcionário é investido de cargo público.

§ 1º. A posse ocorrerá por efetivação de concursos de ingresso e/ou acesso ou por nomeação de cargos em comissão.

§ 2º. É competente para dar posse ao profissional do ensino a autoridade investida nessa função, conforme disciplinar a legislação municipal.

SEÇÃO V

DO EXERCÍCIO

Art. O exercício do cargo terá início no prazo de 15 (quinze) dias corridos contados:

IV. da data da posse;

V. da data da publicação oficial do ato, em qualquer outro caso.

Art. Ressalvados os casos previstos nesta Lei Complementar, o servidor que interromper o exercício de seu cargo por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, ficará sujeito a pena de demissão por abandono de cargo.

CAPÍTULO IX

DA LOTAÇÃO

Art. A lotação é o número de funcionários que devem ter exercício em cada órgão ou unidade responsáveis pelo desempenho das atividades de educação formal na cidade de Suzano.

Art. Caberá aos Diretores de Unidades Escolares organizar e compatibilizar horários das classes e turnos de funcionamento, visando o cumprimento da proposta educacional da Secretaria Municipal de Educação, de acordo com o plano de lotação aprovado.

§ 1º A atribuição de classes ou aulas ao Professor, se fará de acordo com os seguintes critérios:

I - aferição da antiguidade do servidor, através da conversão em pontos do tempo de efetivo exercício em funções apoio à Educação Unidade Educacional e no Magistério Público Municipal de Suzano;

§ 2º A atribuição de classes ou aulas ao professor obedecerá, rigorosamente, à lista classificatória, organizada por ordem decrescente das pontuações obtidas.

§ 3º A validade da lista classificatória prescreverá com a escolha do total das classes ou aulas disponibilizadas.

Art. A classificação no concurso público para ingresso na carreira, deverá ser utilizada, por parte do servidor, como critério de escolha para definição da sua primeira lotação.

CAPITULO X DA REMOÇÃO

Art. A Remoção é o deslocamento dos Profissionais da Educação de uma para outra unidade de trabalho vinculada a Secretaria Municipal de Educação.

Art. Os Profissionais de Educação poderão remover-se de suas unidades de lotação (escola sede) por permuta ou através de concurso, mediante requerimento.

Parágrafo único. Ato do Secretário Municipal de Educação disciplinará o Concurso Anual de Remoção e o processamento das permutas, sem prejuízo da continuidade do processo de melhoria de qualidade nas respectivas unidades.

Art. A remoção por permuta processar-se-á precedendo o início do ano letivo.

§1º. Excepcionalmente, por motivo devidamente justificado, a remoção por permuta poderá ocorrer no mês de julho, se houver prejuízo para o andamento das atividades escolares.

Art. O concurso de remoção deverá sempre preceder ao de ingresso de acesso para provimento dos cargos correspondentes.

Art. Ao Profissional da Educação, quando readaptado com laudo médico, definitivo e desde que observado o módulo a ser estabelecido em ato do Secretário Municipal de Educação, fica assegurado o direito de permanecer em sua unidade de lotação, prestando serviços compatíveis com sua capacidade física, devendo a sua vaga ser incluída no concurso de remoção.

Art. O Profissional de Educação readaptado temporariamente, manterá sua lotação durante o período de vigência do laudo.

§1º Lotação é a indicação da localidade, da escola ou órgão do Sistema Municipal de Educação em que o ocupante do cargo dos profissionais da educação tenha exercício.

§ 2º Havendo renovação subsequente de laudo temporário por período superior a 2 (dois) anos, contínuos ou interpolados, o Profissional de educação perderá sua lotação, aplicando o disposto no parágrafo XX do art. XX desta lei complementar.

§3º O profissional readaptado, temporária ou definitivamente, poderá ter lotação e exercício, em unidades da Secretaria Municipal de Educação, na forma do disposto em ato do Secretário Municipal de Educação, mediante anuência expressa do servidor.

§4º Para fins do §1º deste artigo serão consideradas as renovações ocorridas a partir da data da publicação desta lei complementar.

CAPITULO XI

DA SUBSTITUIÇÃO

Art. Haverá substituição de professor ou de especialistas, como a de ocupante de cargos de confiança da administração do sistema municipal de educação, quando ocorrer falta ou impedimento do titular.

Art. Haverá substituição remunerada nos impedimentos legais e temporários dos titulares dos cargos de Diretor de Escola; Assistente de Direção; Coordenador Pedagógico; e Supervisor de Ensino.

Parágrafo Único: a substituição remunerada dependerá de ato do Secretário Municipal de Educação, respeitado o provimento do cargo.

Art. O titular de cargo efetivo da carreira do Magistério Municipal poderá ser designado pelo secretário Municipal para exercer, transitoriamente, cargos de que trata o art. XX desta lei que se encontrem vagos e para os quais haja candidatos legalmente habilitados, desde que atenda aos requisitos para seu exercício.

§1º. Os demais critérios da substituição como de sua remuneração serão fixadas em legislação pertinente.

§2º. A substituição terá sempre caráter temporário.

Art. Havendo excepcional interesse público e, na inexistência de servidores do Quadro de Profissionais da Educação capazes de atender à necessidade temporária de substituição de servidor efetivo, a Prefeitura Municipal de Suzano poderá contratar pessoal por tempo determinado, na forma de lei municipal específica, de acordo com o Art. 37, inciso IX, da Constituição Federal.

§ 1º As substituições de que trata o caput deste artigo não deverão ultrapassar o ano letivo para o qual foi elaborada a escala de classificação e serão por período determinado.

§ 2º Os profissionais contratados por tempo determinado não terão os direitos e vantagens concedidos aos servidores efetivos.

Art. Qualquer que seja o período de substituição, o substituto retornará, após, a seu cargo ou emprego de origem.

CAPITULO XII

DA READAPTAÇÃO

Art. Fica assegurado o direito à readaptação ao profissional da educação considerado inapto para o exercício de sua função, após conclusão de laudo emitido por Junta Médica Municipal.

§ 1º Ao servidor enquadrado nas condições previstas no "caput" deste artigo fica assegurado o direito de exercer outra atividade compatível com sua condição física ou mental.

§ 2º Durante o período em que permanecerá na condição de readaptado, ao servidor serão garantidos todos os direitos inerentes à função de origem.

Art. O Profissional de Educação readaptado, com laudo definitivo, expedido por Junta Médica Municipal, poderá, mediante sua anuência, prestar serviços compatíveis com sua capacidade física ou psíquica, em outras unidades da Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO III

JORNADA DE TRABALHO

Art. Os ocupantes de cargo do Magistério Público Municipal, para desempenhar as atividades previstas nesta lei complementar ficam sujeitos as seguintes jornadas:

A - Professor de Municipal I; Professor Especialista em Artes; Professor Especialista em Educação Física; Professor tradutor/intérprete de Libras; Professor guia-intérprete: 22 (vinte e duas) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em aulas e 2 (duas) horas em atividades de trabalho pedagógico;

B – Professor Municipal I, com jornada estendida I: 44 (quarenta e quatro) horas semanais sendo 40 (quarenta) horas em aulas e 4 (quatro) horas em atividades de trabalho pedagógico;

C – Professor Municipal I, com jornada estendida II: 49 (quarenta e nove) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em aulas compatíveis com sua carga horária de ingresso, 25 (vinte e cinco) horas em aulas, horas em aulas em classes com carga horária de aula compatível com tal jornada e 4 (quatro horas) em atividade de trabalho pedagógico;

D – Professor Municipal I, com carga de estudo: até 28 (vinte e duas) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em aulas, 2 (duas) horas em atividades de trabalho pedagógico e extensão de até 6 (seis) horas de estudo e desenvolvimento de projetos vinculados ao Projeto Político Pedagógico da unidade de ensino;

E - Professor do Municipal II; Professor Adjunto: 27 (vinte e sete) horas semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas de aulas; e 2 (duas) horas em atividades pedagógicas;

F - Professor Municipal II, com jornada estendida I: 49 (quarenta e nove) horas semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas em aulas compatíveis com sua carga horária de ingresso; 20 (vinte) horas em aulas, com horas em aulas em classes com carga horária de aula compatível com tal jornada e 4 (quatro horas) em atividade de trabalho pedagógico;

G - Professor Municipal II, com jornada estendida II: 54 (cinco) horas semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas em aulas compatíveis com sua carga horária de ingresso, 25 (vinte e cinco) horas em aulas, em classes com carga horária de aula compatível com tal jornada e 4 (quatro horas) em atividade de trabalho pedagógico;

H - Professor Municipal II, Professor Adjunto, com carga de estudo: até 33 (trinta e três) horas semanais, sendo 25 (vinte e cinco) horas em aulas, 2 (duas) horas em atividades de trabalho pedagógico e extensão de até 8 (oito) horas de estudo e desenvolvimento de projetos vinculados ao Projeto Político Pedagógico da unidade de ensino;

I – Professor tradutor/intérprete de Libras; Professor guia-intérprete; Professor Especialista em Educação Física e Professor Especialista em Artes: com jornada estendida: 44 horas semanais, sendo 40 em aulas e 4 em atividades de trabalho pedagógico;

Nível II - Classe de Suporte Pedagógico: dedicação exclusiva;

Nível III – Quadro de Gestores: dedicação exclusiva;

Nível III – Quadro de Apoio Técnico Especializado: 40 horas semanais.

§ 1º. O calendário escolar das unidades de Educação Básica deverá ser organizado no início de cada ano letivo de modo a contemplar, além da carga de horas e dias recomendados pelo Ministério da Educação, a suspensão de dias letivos, designados de acordo com o Projeto Político Pedagógico, nunca em número menor que uma vez por mês, para uso exclusivo em espaço de formação continuada.

Art. A extensão de jornada deverá estar em razão da disponibilidade de classes vagas na Rede de Ensino.

§ 1º. A ordem de atribuição das classes livres deverá obedecer à lista de classificação geral de interessados observando-se os créditos por tempo de serviço combinado com os créditos por títulos, de acordo com regulamentação da Secretaria Municipal de Educação.

Art. A extensão para carga de estudo é de escolha docente, abrangendo a todos em exercício de regência ou legalmente readaptados, a que a referida carga estiver prevista e podendo ser escolhida e retraída na atribuição de classes que deverá preceder o início do ano letivo.

Art. A Ocorrendo redução do número de classes, aulas ou horas de atividades destinadas ao desenvolvimento de estudos, em virtude de alteração da organização da rede de ensino, o ocupante do cargo docente considerado excedente será dado como adido e poderá ser reenquadrado assim como for conveniente para o funcionamento da rede.

§ 1º. O docente em jornada estendida I ou II que tiver parcialmente sua carga reduzida completará sua jornada em outra unidade escolar, ou fará opção livre por redução de jornada.

§ 2º. Em não havendo classe vaga em outra unidade escolar da rede de ensino o docente ficará a adido, a disposição da Secretaria Municipal de Educação até que seja outorgado concurso de remoção.

§ 4º. Caberá a Secretaria Municipal de Educação implementar normas para regular a situação funcional dos adidos.

Art. Ocorrerá ampliação de jornada de trabalho docente nas seguintes ocasiões:

- VI. no início do ano, em período de atribuição de classes ou aulas, de acordo com calendário letivo estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação, nas classes decorrentes de vacância de cargos;
- VII. no íterim do ano letivo, na vacância de cargos, na forma como disciplinar a legislação que tiver como matéria a atribuição de classes e aulas.

Art. A jornada de trabalho estendida poderá ser reduzida:

- I. em razão de remoção da unidade escolar, prevista nessa lei;

- II. no processo regular de atribuição de classes e aulas na forma disposta em regulamento;
- III. na hipótese prevista no § 1º, do artigo A, desta lei.

Art. Fica resguardado ao Profissional do Magistério 15 (quinze) minutos intra-jornada, a cada período de no mínimo 4 (quatro) e no máximo 5 (cinco) horas de regência.

Art. Ficam reduzidas as jornadas docentes de 30 (trinta) horas e 24 (vinte e quatro) horas respectivamente, para 22 (vinte e duas) horas e 27 (vinte e sete) horas semanais sem quaisquer prejuízos na razão de seus vencimentos.

SEÇÃO IV

DAS FÉRIAS

Art. Todos os Profissionais do Magistério gozarão de 30 (trinta) dias de férias por ano, considerado ano o período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, concedidos invariavelmente no mês de janeiro.

§1º. Em razão da regência, fica garantido ao docente 15 (quinze) dias de recesso, concedidos invariavelmente no mês de julho.

Art. O período de férias deverá ser remunerado na proporcionalidade do período de um mês de trabalho, acrescido de 1/3 (um terço) sobre a razão dos últimos 12 (doze) vencimentos somados e divididos por 12 (doze).

Art. O pagamento das férias deverá ser feito integralmente no período que antecede seu gozo, pelo servidor.

CAPITULO VI

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Art. O décimo terceiro salário deverá ser pago a todos os Profissionais do Magistério em exercício efetivo.

Art. O pagamento do décimo terceiro salário deverá ser feito na razão de um mês de remuneração, incluídas as gratificações aferidas proporcionalmente, para cada ano trabalhado.

Art. O pagamento do décimo terceiro salário deverá ser feito em duas parcelas sendo uma no dia 20 (vinte) de novembro e outra no dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

Parágrafo Único: De acordo com a disponibilidade dos cofres, o Poder Público poderá antecipar uma das parcelas do décimo terceiro salário, se assim desejar o servidor, realizando o pagamento no mês de julho ou na data do aniversário do funcionário.

CAPITULO XV

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. O Profissional do Quadro de Docentes e Suporte Pedagógico da Educação Básica do Município terá acrescido ao seu salário base as seguintes gratificações:

- IV. gratificação de Atividade de regência de classe: a ser paga no percentual de 30% (trinta) por cento, sobre o salário base;
- V. gratificação de Atividade de Alfabetização: a ser paga no percentual de 15%(quinze) por cento, sobre o salário base inicial do cargo de Professor quando em classes do Ensino Fundamental de segundas e terceiros anos do Ensino de nove anos;

- VI. gratificação de Atividade em Ensino Especial: a ser calculada no percentual de 15% (quinze) por cento, sobre o salário base inicial do cargo de Professor de Educação Básica;
- VII. gratificação de Atividade em Zona Rural: a ser calculada no percentual de 15% (quinze) por cento, sobre o salário base inicial do cargo de Professor de Educação Básica;
- VIII. gratificação de Atividade de Suporte Educacional: a ser calculada no percentual de 30% (trinta) por cento, sobre o salário base correspondente à etapa e ao Nível do Cargo, desempenhado por Profissional de Suporte Pedagógico;
- IX. gratificação em Atividade de dedicação Exclusiva em tempo Integral ao Magistério: a ser calculada no percentual de 50% (sessenta) por cento, sobre o salário base correspondente à etapa e ao Nível do cargo de Professor da Educação Básica;
- X. gratificação de atividade de docência em estabelecimento de Ensino Diferenciado – GADEED: a ser calculada no percentual de 15% (quinze) por cento, sobre o salário base inicial do cargo do professor da Educação Básica;
- XI. gratificação por Local de Trabalho: a ser calculada no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o salário base inicial do cargo do Professor da Educação Básica;
- XII. gratificação por Trabalho Noturno - pelo serviço noturno prestado das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas, os Profissionais em exercício nas unidades educacionais, terão o valor da respectiva hora aula ou hora trabalho acrescida de 30% (trinta por cento).

§1º. A Gratificação de Atividade de Regência de Classe – GARC de que trata o inciso I, observará as seguintes condições:

- a) farão jus ao recebimento os professores de Educação Básica que no efetivo exercício estejam desempenhando atividades de regência de classe;
- b) o professor que deixar de desempenhar atividade de regência de classe não terá jus à gratificação prevista neste parágrafo, com exceção do professor, readaptado, bem como nos afastamentos por férias e recesso escolar; licenças à gestantes, à adotante e à paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2 (dois) anos; para doação de sangue 1 (um) dia; para se alistar como eleitor, 2 (dois) dias, por 8 (oito) dias consecutivos em razão de casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- c) o professor que deixar de desempenhar atividade prevista na alínea “a” deste parágrafo terá direito a incorporar à remuneração do cargo efetivo, na razão relativamente proporcional de seu valor, no percentual de 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), por ano de efetivo exercício em regência de classe, até limite de 30% (trinta) por cento;
- d) o disposto na alínea “c” aplica-se aos professores de que trata a alínea “a”, aposentados ou que vierem a se aposentar no cargo de professor da Educação Básica e aos beneficiários de pensão especial, concedidas anteriormente à vigência desta lei, observado, individualmente, o fundamento legal que amparou a concessão.

§2º A Gratificação de Atividade de Regência de Classe – GARC será percebida cumulativamente com outras gratificações vinculados ao cargo efetivo.

§3º: A Gratificação de Atividade de Alfabetização – GAA de que trata o inciso II, observará as seguintes condições:

- a) será concedida ao Professor de Educação Básica que no tratar efetivo do exercício de regência de classe, alfabetize crianças, jovens ou adultos, nas instituições educacionais da rede municipal de ensino;
- b) o professor que deixar de desempenhar Atividade de Alfabetização não fará jus a gratificação prevista neste parágrafo, com exceção dos afastamentos por férias e recesso escolar; licenças à gestante, a adotante e à paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até (dois) anos; 1 (um) dia, para doação de sangue; 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor; 8 (oito) dias consecutivos em razão de: casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrastos, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- c) o professor que deixar de desempenhar atividade prevista na alínea “a” deste parágrafo terá direito a incorporar à remuneração do cargo efetivo na razão relativamente proporcional de seu valor, o percentual de 0,6% (seis décimos por cento), do vencimento inicial básico, por ano de efetivo exercício em Atividades de alfabetização, até o limite de 15% (quinze por cento);
- d) o disposto na alínea “c” aplica-se aos servidores aposentados ou que vierem a ser aposentar no cargo de professor da educação Básica e aos beneficiários de pensão especial, concedidas anteriormente à vigência desta lei. observado, individualmente, o fundamento legal que amparou a concessão.

§4º. A Gratificação de Atividade de Alfabetização poderá ser cumulativamente com outras gratificações vinculadas ao cargo efetivo, com exceção da Gratificação de Atividade de Ensino Especial, prevista no inciso II.

§5º A Gratificação de Atividade de Ensino Especial – GAEE de que trata o inciso III, observará as seguintes condições:

- a) será concedida aos ocupantes do Quadro de Docentes e Suporte Pedagógico em efetivo exercício que atendam exclusivamente alunos com deficiência de qualquer natureza; alunos portadores de necessidades educacionais especiais ou situações de risco e vulnerabilidade nas unidades educacionais; centros; unidades especializadas da Rede Pública Municipal;
- b) fará jus também à Gratificação de Atividades de Ensino Especial: o professor regente, em exercício nos estabelecimentos de ensino regular que atuem nas modalidades especializadas de atendimento em classes especiais e salas de recursos;
- c) fará jus a referida gratificação os servidores que atuem no atendimento a crianças e adolescentes com problemas de conduta ou de risco e vulnerabilidade, em programas, e/ou estabelecimentos de ensino específicos;
- d) o disposto nas alíneas “b” e “c” deste inciso não se aplica ao professor regente de classes regulares que atendam alunos com necessidades especiais, no âmbito da educação inclusiva;
- e) o professor que deixar de desempenhar Atividades de Ensino Especial não fará jus à gratificação prevista neste parágrafo, com exceção dos afastamentos em razão de férias e recesso escolar, licenças à gestante, à adotante e à paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2 (dois) anos; 1 (um) por dia, para doação de sangue; 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor; por 8 (oito) dias consecutivos em razão de: casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrastos, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- f) o professor que deixar de desempenhar atividade prevista na alínea “a”, “b” e “c” deste parágrafo terá direito a incorporar à remuneração do cargo efetivo, na razão relativamente proporcional de seu valor, o percentual de 0,6% (seis

décimos por cento), do vencimento inicial básico, por ano de efetivo exercício de Atividade de Ensino Especial, até o limite de 15% (quinze por cento);

- g) a GAEE será concedida também ao servidor aposentado ou que vier a se aposentar na Carreira de Magistério Público Municipal, bem como aos beneficiários de pensão concedida anteriormente à vigência desta lei, observado, individualmente, o fundamento legal que amparou a concessão;

§6º. A Gratificação de Atividade de Ensino Especial poderá ser percebida cumulativamente com outras gratificações vinculadas ao cargo efetivo, com exceção da Gratificação de Atividade de Alfabetização, prevista no inciso III.

§7º A Gratificação de Atividade em Zona Rural – GAZR de que trata o inciso IV, observará as seguintes condições:

- f) será concedida aos integrantes da carreira do Magistério Público da rede Municipal; que estejam em efetivo exercício em escolas situadas na zona rural do Município de Suzano.
- g) o professor que deixar de desempenhar Atividades de Ensino em Zona Rural não fará jus à gratificação prevista neste parágrafo, com exceção dos afastamentos em razão de férias e recesso escolar, licenças à gestante, à adotante e à paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2(dois) anos; 1(um) por dia, para doação de sangue; 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor; por 8 (oito) dias consecutivos em razão de : casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrastos, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- h) o servidor que deixar de desempenhar a atividade prevista na alínea “a” deste parágrafo terá direito à incorporação à remuneração do cargo efetivo, na razão relativamente proporcional de seu valor, do percentual de 0,6% (seis décimos por

cento) por ano de efetivo exercício de Atividade em Zona Rural, até o limite de 15% (quinze por cento);

- i) a Gratificação de Atividade em Zona Rural poderá ser percebida cumulativamente com outras gratificações;
- j) o disposto na alínea “a” aplica-se aos servidores aposentados ou que vierem a se aposentar no cargo do Magistério Público Municipal e Suporte Pedagógico ou aos beneficiários de pensão concedida anteriormente à vigência desta Lei, observado, individualmente, o fundamento legal que amparou a concessão.

§8º- A Gratificação de Atividade de Suporte Educacional – GASE de que trata o inciso VI, observará as seguintes condições:

- a) será concedida aos ocupantes do Quadro de Suporte Pedagógico (Diretor de Escola; Assistente de Direção; Coordenador Pedagógico; Supervisor de Ensino) que se encontrem atuando nas Unidades de Ensino.
- b) o servidor que deixar de desempenhar Atividades de Suporte Pedagógico não fará jus à gratificação prevista neste parágrafo, com exceção dos afastamentos em razão de férias e recesso escolar, licenças à gestante, à adotante e à paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2(dois) anos; 1(um) por dia, para doação de sangue; 2(dois) dias, para se alistar como eleitor; por 8(oito) dias consecutivos em razão de : casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrastos, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- c) o ocupante que deixar de desempenhar a atividade prevista na alínea “a” deste parágrafo terá direito à incorporação à remuneração do cargo efetivo, na razão relativamente proporcional de seu valor, do percentual de 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento) por ano de efetivo exercício em Atividade de Suporte Educacional, até o limite de 30% (trinta por cento);

- h) aos servidores que atuem em unidades escolares cujas condições de trabalho sofram interferências da conjuntura sócio-ambiental;
- i) em unidades que apresentem históricos de dificuldade de lotação de professor e/ou baixo índice de desenvolvimento humano;
- j) o servidor que deixar de desempenhar Atividades em Locais que correspondem os requisitos da alínea “a”; “b” deste parágrafo não fará jus á gratificação prevista neste parágrafo, com exceção dos afastamentos em razão de férias e recesso escolar, licenças à gestante, à adotante e á paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2(dois) anos; 1(um) por dia, para doação de sangue; 2(dois) dias, para se alistar como eleitor; por 8(oito) dias consecutivos em razão de : casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrastos, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- k) o professor que deixar de desempenhar atividade prevista na alínea “a”, “b” e “c” deste parágrafo terá direito a incorporar à remuneração do cargo efetivo, na razão relativamente proporcional de seu valor, o percentual de 0,6% (seis décimos por cento), do vencimento inicial básico, por ano de efetivo exercício em Local de Trabalho, até o limite de 15%(quinze por cento);
- l) o disposto na alínea “c” aplica-se aos servidores que vierem a se aposentar nos cargos do Quadro do Magistério.

§13. A Gratificação de Local de Trabalho poderá ser percebida cumulativamente com outras gratificações vinculadas ao cargo efetivo.

§14. Decreto do Executivo regulamentará a concessão da Gratificação por Local de Trabalho, identificando as unidades que se enquadram nas hipóteses do parágrafo 12 alíneas “a” e “b”.

§ 15. A Gratificação por Trabalho Noturno – GTN – de que trata o inciso IX, observará as seguintes condições:

- e) aos profissionais de ensino pelo serviço Noturno prestado das 19 (dezenove) às 23 (vinte e três) horas, em exercício nas unidades educacionais, terão o valor da respectiva hora aula ou hora trabalho, acrescida de 30% (trinta por cento);
- f) o profissional que deixar de desempenhar atividade em serviço Noturno não terá jus à gratificação prevista neste parágrafo, com exceção nos afastamentos em razão de férias e recesso escolar; licenças à gestante, a adotante e a paternidade, licença para tratamento da própria saúde, até 2 (dois) anos; 1(um) dia, para doação de sangue; 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor, por 8 (oito) dias consecutivos em razão de casamento; falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrastas ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos;
- g) o profissional que deixar de desempenhar atividade prevista na alínea "a" deste parágrafo terá direito a incorporar à remuneração do cargo efetivo, na razão relativamente proporcional de seu valor, no percentual de 1,2% (um inteiro e dois décimos por cento), por ano de efetivo exercício em regência de classe, até limite de 30% (trinta) por cento.
- h) o disposto na alínea "c" aplica-se aos servidores que vierem a se aposentar no exercício com jornada de trabalho no período de horas especificado na alínea "a";

§16. A Gratificação de Trabalho Noturno poderá ser percebida cumulativamente com outras gratificações vinculadas ao cargo efetivo.

SEÇÃO I

DA GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO

Art. A gratificação por titulação do funcionário do magistério se dará por aprofundamento de estudos através de encontros, cursos e seminários técnicos, com carga horária mínima de 20 (vin-

te) horas, autorizados ou reconhecidos pela Secretaria Municipal de Educação, todos relacionados às atividades do Magistério.

§1º - Para efeito da concessão da gratificação de que trata este artigo, somente poderão ser computados os títulos correlacionados com as atividades, áreas ou disciplinas ministradas no exercício profissional do requerente, ou relativos ao aprimoramento técnico-pedagógico nas áreas de didática, metodologia, sociologia, psicologia, filosofia da educação, currículo e outros, no âmbito da ciência pedagógica.

§2º - A gratificação por titulação, a ser concedida na forma e nas condições indicadas neste artigo, será correspondente a:

- I. 10% (dez por cento) sobre o salário base, do profissional de certificação obtida pela participação em conselhos; cursos realizados pela entidade classista; grupos de trabalho e outros que visem a melhoria da qualidade da educação do Município de Suzano;
- II. 10% (dez por cento) sobre o salário base, do profissional de certificação obtida em produções científicas;
- III. 20% (dez por cento) sobre o salário base do profissional da educação por cada 120 (cento e vinte) horas de participação nos eventos citados no "caput" deste artigo, atingindo, no máximo, 480 (quatrocentos e oitenta) horas, que corresponderão a 40% (quarenta por cento) de gratificação sobre o mesmo vencimento;
- IV. 30% (dez por cento) sobre salário base, por curso de especialização (latu-sensu), com o mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas, compreendendo apenas um curso;
- V. 40% (vinte por cento) sobre o salário base do funcionário do Magistério que tenha concluído o curso de Mestrado, somente sendo considerado um curso;
- VI. 50% (trinta por cento) sobre o salário base do funcionário que concluir o curso de Doutorado, somente sendo considerado um curso.

§ 3º. O título utilizado para consecução da gratificação de que trata um dos incisos do § 2º. deste artigo não servirá para obtenção da gratificação prevista em outro inciso do mesmo parágrafo.

§ 4º. Só farão jus à gratificação de que trata o "caput" deste artigo os funcionários do Magistério que estejam no efetivo exercício das suas funções na Rede Municipal de Ensino.

§ 5º. Os encontros, cursos e seminários técnicos a que se refere o "caput" deste artigo somente terão validade, para efeito da respectiva Gratificação, quando, além de reconhecidos pela Secretaria Municipal de Educação, forem realizados por Entidades autorizadas ou reconhecidas pelo Poder Público Estadual ou Federal.

§ 6º. A Gratificação por Titulação, de que trata o artigo anterior será concedida por ato do Secretário Municipal de Educação, mas não excederá o total de 60% sobre o salário base.

Art. Para todos os fins legais as gratificações se integram a remuneração inclusive para efeito de décimo terceiro salário, férias, horas-extras e outras verbas contra-prestativas do trabalho.

Art. Somente serão abrangidos pela evolução funcional, os Profissionais de Carreira que contarem, no mínimo, 3 (três) anos de efetivo exercício na carreira do Magistério Municipal.

Art. Os enquadramentos decorrentes da evolução funcional serão efetuados na referência imediatamente superior, observado o interstício de 1 (um) ano na Referência, para novo enquadramento.

TÍTULO II

DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

CAPÍTULO I

DA TOTALIDADE DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

SEÇÃO I

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início de exercício do servidor no cargo de provimento efetivo das carreiras do Quadro dos Profissionais da Educação.

§1º. O servidor em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade, será submetido à avaliação de desempenho, por comissão instituída para essa finalidade específica, de acordo com critérios a serem estabelecidos em regulamento específico, observadas, dentre outras, as seguintes condições:

- I- avaliação do profissional de educação nos aspectos compatíveis com o exercício da função pública;
- II- definição dos níveis de responsabilidade de todos os profissionais de educação que deverão atuar no processo de avaliação;
- III- fixação dos prazos necessários para a avaliação e respectiva conclusão.

§2º. Na hipótese de mudança para cargo de carreira diversa do mesmo quadro, em razão de concurso público, durante o período a que se refere o caput deste artigo, haverá nova avaliação, para efeito do cumprimento do estágio probatório, reiniciando-se a contagem do período de estágio probatório de que trata o caput.

§3º. Durante o período de estágio probatório os servidores integrantes do Quadro dos Profissionais de Educação permanecerão no Grau "A" da referência inicial das respectivas carreiras.

§4º. O servidor que após o cumprimento do estágio probatório não adquirir a estabilidade será exonerado, na forma da legislação específica.

§5º. Para os fins deste artigo considera-se efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

- I- férias;

- II- casamento;
- III- luto, pelo falecimento do cônjuge, companheiro, ascendentes e descendentes, inclusive natimorto;
- IV- luto, pelo falecimento de padrasto, madrasta, sogros e cunhados;
- V- faltas abonadas ;
- VI- exercício de cargo de provimento em comissão na Administração Direta, cuja natureza das atividades estejam relacionadas com as atribuições próprias do cargo efetivo do servidor.

§6º. Na hipótese de outros afastamentos considerados ou não de efetivo exercício, não previstos no §5º, deste artigo, ocorrerá a suspensão da contagem do período de efetivo exercício para fins de estágio probatório, que será retomada ao término do afastamento, quando o servidor reassumir as atribuições do cargo efetivo.

Art. Ao funcionário em estágio probatório não será permitido a designação de cargo em comissão.

Art. O titular de cargo de Professor Municipal I e II, que apresentar a habilitação profissional específica para o magistério, correspondente a licenciatura plena, no período estágio probatório, poderá ser enquadrado, na conformidade do artigo ??, desta lei complementar.

Art. Enquanto não cumprido o estágio probatório, o profissional poderá ser exonerado no interesse do serviço público, nos seguintes casos:

- I. indisciplina;
- II.inassiduidade;
- III.ineficiência;
- IV.insubordinação;

V.falta de dedicação ao serviço;

VI.má conduta.

§1º. Ocorrendo qualquer das hipóteses previstas no caput deste artigo, o chefe imediato do Profissional do Ensino, respeitado o direito de defesa, representará à autoridade competente, cabendo a esta dar vista do processo ao interessado para que este possa apresentar defesa, no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

§2º A representação prevista no parágrafo anterior deverá ser formalizada, preferentemente, há até 4 (quatro) meses antes do término do estágio probatório previsto no art. XX, desta Lei Complementar.

Art. Cumprido o estágio probatório, o Profissional do Ensino adquirirá estabilidade, na forma da lei.

SEÇÃO II

DA CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Art. O tempo de serviço público Municipal será contado para todos os fins.

Art. A apuração do tempo de serviço será realizada em dias.

§1º. Serão computados os dias de efetivo exercício, à vista do registro de frequência ou folha de pagamento.

§2º. O número de dias será convertido em anos, considerando-se como 365 (trezentos e sessenta e cinco), dias o período anual.

§3º. Cada dia de efetivo exercício será computado 0,01 (um centésimo) de ponto.

§4º. Nas faltas injustificadas e justificadas em que incidam descontos financeiros, o Profissional da Educação sofrerá perdas na classificação de pontos, em seu campo de atuação na razão de:

I. na falta injustificada: 1(um) ponto;

II. na falta justificada: 0,5 (cinco décimos) de ponto.

§5º. Na apuração do tempo de serviço para fins de remoção e de atribuição de classes, aulas e unidades escolares, será computado 0,5 (cinco décimos) de ponto por ano, que será acrescido à soma dos pontos obtidos pelo Profissional da Educação que não registrar mais de 2 (duas) faltas justificadas e nenhuma injustificada.

Art. Serão considerados de efetivo exercício, para todos os fins legais, os dias em que o Profissional da Educação estiver afastado em virtude de:

- I. férias regulares;
- II. matrimônio;
- III. falecimento de cônjuge, descendentes, ascendentes;
- IV. falecimento de irmãos e sogros;
- V. falecimento de tios, sobrinhos, genros, noras e cunhados;
- VI. licença maternidade;
- VII. licença paternidade;
- VIII. serviços obrigatórios por lei;
- IX. exercício de mandato eletivo;
- X. exercício de mandato classista;
- XI. acidente, no exercício de suas funções ou doença, desde que apresente avaliação da Junta Médica Municipal;
- XII. exercício de cargo ou função em comissão na Rede de Ensino Municipal;
- XIII. licença para participação em curso de mestrado e/ou doutorado, na condição de aluno, regularmente matriculado e com frequência comprovada.

§1º. Não serão computados os períodos em que os profissionais estiverem afastados para trato de interesse particular.

CAPÍTULO II

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL E OUTROS ENQUADRAMENTOS

SEÇÃO I

EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. A Evolução Funcional dos integrantes do Quadro dos Profissionais de Educação é a passagem de uma para outra referência de vencimentos imediatamente superior e será disciplinada em regulamento, observados os seguintes critérios:

I – para Docentes:

- a) tempo de efetivo exercício na carreira, apurado na forma da legislação vigente e respeitados os mínimos progressivos estabelecidos no Anexo ?, Tabela "?", integrante desta lei;
- b) títulos: considerados o certificado de Valorização Profissional, cursos de graduação, pós-graduação, especialização, e os promovidos, reconhecidos ou patrocinados pelo órgão técnico da Secretaria Municipal de Educação;
- c) combinação dos critérios tempo e títulos.

II - para o Quadro de Suporte à Educação:

- a) tempo de efetivo exercício na carreira, apurado na forma da legislação vigente e respeitados os mínimos progressivos estabelecidos no Anexo ?, Tabela "?", integrante desta lei;
- b) títulos: considerados a Avaliação de desempenho, cursos de graduação, pós-graduação, especialização e os promovidos, reconhecidos ou patrocinados pelo órgão técnico da Secretaria Municipal de Educação;
- c) combinação dos critérios tempo e títulos.

III) – integrantes das carreiras do Quadro de Apoio à Educação:

a) tempo efetivo exercício na carreira, apurado na forma da legislação vigente e respeitados os mínimos progressivos estabelecidos no Anexo ?, Tabela "?", integrante desta lei:

b) avaliação de desempenho.

§1º. Os integrantes do Quadro dos Profissionais de Educação manterão, na evolução funcional, o mesmo grau que detinham na situação anterior.

§2º. A evolução funcional de que trata este artigo será feita mediante enquadramento, a partir da obtenção das condições necessárias à passagem para a referência imediatamente superior.

§3º. A contagem de tempo fica assegurada no primeiro enquadramento por evolução funcional na carreira, para aqueles profissionais que até a data da publicação desta lei não se beneficiarem dessa contagem.

§4º. O Profissional de Educação não terá direito à evolução funcional enquanto não cumprido o estágio probatório de que tratam os artigos ? e ?, desta lei.

§5º. Os enquadramentos decorrentes da Evolução Funcional serão efetuados na referência imediatamente superior, de conformidade com o Anexo ?, Tabela "?", integrante desta lei, observado o interstício de, no mínimo, 1(um) ano na referência, para novo enquadramento.

§6º. Caberá ao Secretário de Educação do Município autorizar os enquadramentos de que trata este artigo.

§7º. A competência de que trata o §6º poderá ser delegada.

SEÇÃO II

ENQUADRAMENTO POR HABILITAÇÃO

Art. Obtida a habilitação plena de grau superior, o Professor Municipal I e II, ambos de mesmo nível, serão enquadrados em novo nível, mantido o mesmo grau que detinham na situação anterior.

II - para o Quadro de Suporte à Educação:

- a) tempo de efetivo exercício na carreira, apurado na forma da legislação vigente e respeitados os mínimos progressivos estabelecidos no Anexo ?, Tabela "?", integrante desta lei;
- b) títulos: considerados a Avaliação de desempenho, cursos de graduação, pós-graduação, especialização e os promovidos, reconhecidos ou patrocinados pelo órgão técnico da Secretaria Municipal de Educação;
- c) combinação dos critérios tempo e títulos.

III) – integrantes das carreiras do Quadro de Apoio à Educação:

- a) tempo efetivo exercício na carreira, apurado na forma da legislação vigente e respeitados os mínimos progressivos estabelecidos no Anexo ?, Tabela "?", integrante desta lei;
- b) avaliação de desempenho.

§1º. Os integrantes do Quadro dos Profissionais de Educação manterão, na evolução funcional, o mesmo grau que detinham na situação anterior.

§2º. A evolução funcional de que trata este artigo será feita mediante enquadramento, a partir da obtenção das condições necessárias à passagem para a referência imediatamente superior.

§3º. A contagem de tempo fica assegurada no primeiro enquadramento por evolução funcional na carreira, para aqueles profissionais que até a data da publicação desta lei não se beneficiarem dessa contagem.

§4º. O Profissional de Educação não terá direito à evolução funcional enquanto não cumprido o estágio probatório de que tratam os artigos ? e ?, desta lei.

§5º. Os enquadramentos decorrentes da Evolução Funcional serão efetuados na referência imediatamente superior, de conformidade com o Anexo ?, Tabela "?", integrante desta lei, observado o interstício de, no mínimo, 1 (um) ano na referência, para novo enquadramento.

§6º Caberá ao Secretário de Educação do Município autorizar os enquadramentos de que trata este artigo.

§7º A competência de que trata o §6º poderá ser delegada.

SEÇÃO II

ENQUADRAMENTO POR HABILITAÇÃO

Art. Obtida a habilitação plena de grau superior, o Professor Municipal I e II, ambos de mesmo nível, serão enquadrados em novo nível, mantido o mesmo grau que detinham na situação anterior.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata este artigo será feito de forma automática e surtirá efeitos a partir da data da publicação da apresentação pelo docente, do documento comprobatório da habilitação obtida.

SEÇÃO III

ENQUADRAMENTO DECORRENTE DE CONCURSOS DE ACESSO

Art. O enquadramento decorrente de nomeação em razão de concurso de acesso será realizado automaticamente na referência correspondente ao critério tempo de carreira, apurado por ocasião do último enquadramento ou, quando não ocorrer a correspondência, na referência inferior mais próxima.

§ 1º. Na hipótese do “caput” deste artigo, não se aplica o interstício previsto no § 5º do artigo ??, desta lei.

§ 2º. O enquadramento de que trata este artigo não acarretará nova contagem de tempo ou concessão de nova evolução funcional.

§ 3º. Efetuado o respectivo enquadramento em decorrência de nomeação por concurso de acesso, se este resultar em referência igual àquela que o profissional de educação possuía na situação anterior, será ele enquadrado na referência imediatamente superior.

Art. Para fins da Certificação de Valoração Profissional serão considerados os resultados alcançados pelo Sistema de Avaliação Institucional, previsto no artigo ??, desta lei.

§ 1º. A Secretaria Municipal de Educação deverá promover as medidas necessárias destinadas à melhoria profissional dos docentes cuja certificação apresente índices insatisfatórios.

§ 2º. O processo de certificação a que se refere o “caput” deste artigo será anual e deverá:

I - apresentar todos os indicadores pelos quais os docentes serão valorados;

II - garantir o devido processo legal.

CAPÍTULO III

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

SEÇÃO I

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. A Secretaria Municipal de Educação implementará programas de acompanhamento, monitoramento e avaliação para os servidores em estágio probatório.

Art. Os servidores da Carreira do Magistério Público, de Suporte Pedagógico e do Quadro de Apoio em exercício terão formação continuada, suprida mediante a oferta de cursos de qualificação e de aperfeiçoamento, sem prejuízo das atividades pedagógicas, com o objetivo de fomentar práticas educativas para a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º Os cursos de qualificação e aperfeiçoamento de servidores serão oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação, diretamente ou por intermédio de instituições por ela contratadas, com base em levantamento prévio das necessidades e prioridades das instituições educacionais, devendo ser realizados no horário de trabalho.

§ 2º Fica garantido, anualmente, o afastamento remunerado de, no mínimo, 1% (um por cento) dos servidores ativos para a realização de cursos de mestrado ou de doutorado, a título de

formação continuada, respeitados os critérios de conveniência e oportunidade da Administração.

Art. Constituirão incentivos profissionais a serem regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação de as produções técnico-científicas e culturais dos servidores da Carreira do Magistério Público Municipal, desde que voltadas para a melhoria da qualidade do ensino e a valorização do magistério.

§ 1º Os servidores da Carreira do Magistério Público Municipal terão apoio para publicar os trabalhos de conteúdo técnico-pedagógico objeto de pesquisa ou produção acadêmica.

§ 2º Serão considerados os trabalhos com valor atribuído por órgão próprio do sistema de ensino da Secretaria Municipal de Educação.

Art. A Secretaria Municipal de Educação firmará convênios com Instituições Públicas e/ou Privadas para cursos de Graduação para os servidores que não possuem; e continuidade de estudos em Cursos de Pós-Graduação; Mestrado e doutorado, de forma a serem regulamentados pela Secretaria Municipal de Educação.

§1º Para efeito do artigo acima também a Secretaria Municipal de Educação poderá implantar Programa de Bolsa de estudos para os Profissionais da educação assegurando a formação acadêmica em graduação como também no prosseguimento dos estudos em cursos de Pós-Graduação: Mestrado; Doutorado.

CAPITULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. A Avaliação de Desempenho, feita de forma permanente e apurada anualmente em instrumento próprio, será coordenada pela Comissão de Desempenho Funcional, criada pelo art. ??, desta Lei Complementar, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico.

§ 1º A Avaliação de Desempenho Funcional à qual se refere o caput deste artigo deverá, de acordo com o art. 6º, inciso VI da Resolução nº 3, de 08 de outubro de 1997, do Conselho Nacional de Educação, contemplar, entre outros, os seguintes fatores:

I. tempo efetivo de serviço;

II. conhecimento na área pedagógica, educacional e/ou na área curricular na qual o servidor do Quadro do Magistério exerce as atividades;

III. participação em atividades dedicadas ao planejamento, atividades escolares e trabalho pedagógico.

§ 2º A época da conclusão da Avaliação de Desempenho deve anteceder em 03 (três) meses a data da elaboração da lei do orçamento anual, para que os recursos necessários à aplicação do instituto da progressão funcional sejam assegurados na referida lei.

§ 3º Os instrumentos próprios de avaliação, referido no caput deste artigo, deverão ser preenchidos anualmente, pela equipe de suporte pedagógico, pela equipe docente e pelo servidor avaliado.

§ 4º Compreende-se como equipe de suporte pedagógico os cargos que constituem o Quadro II, desta lei complementar.

§ 5º Caberá à chefia imediata dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 6º Havendo discordância em relação ao resultado da avaliação, os documentos deverão ser remetidos ao Supervisor de Ensino para análise e manifestação.

§ 7º Havendo alteração da avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança e devolvida à Unidade para ciência das partes.

§ 8º Persistindo a discordância, a Direção da Unidade Escolar encaminhará à Comissão de Desenvolvimento Institucional, os documentos para análise e parecer final.

Art. Além da avaliação a que se refere o art. XX, caberá a todas as funções auto-avaliação devendo ser a mesma regulada e apreciada também pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Art. Regulamento específico, a ser baixado pelo Prefeito Municipal, definirá a implantação e manutenção do sistema de Avaliação de Desempenho Funcional dos integrantes do Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação de Suzano.

Parágrafo Único: o Decreto de que trata este artigo deverá ser publicado no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de aprovação desta Lei Complementar.

CAPITULO V

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. Fica criada a Comissão de Acompanhamento de Desempenho Funcional, com a atribuição de analisar os recursos relativos ao processo de Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores do Quadro do dos Profissionais da Educação Pública Municipal de Suzano, com base nos fatores constantes do instrumento de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da evolução funcional.

§ 1º A Comissão de Acompanhamento de Desempenho Funcional será constituída por 7 (sete) membros titulares e seus respectivos suplentes, escolhidos entre servidores efetivos e estáveis, sendo 3 (três) designados pelo Prefeito, dos quais, 1 (um) representante da Secretaria de Administração, 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação e 01 (um) representante da Secretaria de Assuntos Jurídicos, 2 (dois) designados pela Entidade Representativa da Categoria, além de 2 (dois) representantes dos Profissionais da Educação (um do Quadro de Apoio à Educação e um do Quadro do Magistério), eleitos pela categoria, através da entidades representativa da categoria.

§ 2º A alternância dos membros da Comissão de Acompanhamento de Desempenho Funcional escolhidos pelos servidores verificar-se-á a cada 03 (três) anos de participação, a contar da data de publicação do ato de designação, permitida a recondução por igual período, observados, para substituição de seus participantes, os critérios dispostos neste Capítulo.

§ 3º A Avaliação Especial de Desempenho dos Profissionais da Educação em estágio probatório, nos termos do art. 41 § 4º da Constituição Federal, será realizada segundo a legislação municipal específica.

Art. A Comissão de Acompanhamento de Desempenho Funcional reunir-se-á, ordinariamente, em época a ser definida em regulamento específico e, extraordinariamente, quando necessário.

Art. A Comissão de Acompanhamento de Desenvolvimento Funcional, no exercício de suas atribuições, contará com o suporte técnico e administrativo dos setores responsáveis das Secretarias Municipais de Educação e de Administração.

Art. A Comissão de Acompanhamento de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e funcionamento regulamentados por decreto do Prefeito Municipal.

CAPITULO VI

DO COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO PERMANENTE DA IMPLANTAÇÃO DO ESTATUTO E PLANO DE CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DE SUZANO

Art. Converter-se-á o Grupo de Trabalho, instituído pelo decreto municipal n. 7610/2007, para a Revisão da Lei 2828/94 e Implantação do Plano de Carreira dos Profissionais da Educação, imediatamente à promulgação desta lei complementar em Comitê de Acompanhamento Permanente de Implantação do Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Pública de Suzano, tendo por competência acompanhar, monitorar, avaliar, registrar e propor

as medidas necessárias à execução desta Lei Complementar, inclusive quanto ao controle do ajuste entre as horas-trabalho demandadas e as oferecidas, além de promover a elaboração das normas reguladoras da transição entre o regime anterior e o regime a ser implantado.

§ 1º. Apenas os membros remanescentes do Grupo de Trabalho, mediante aceitação dos representados manifesta em Assembléia convocada por Entidade de Representatividade da Categoria, apreciado parecer da Coordenação do Grupo, comporão inicialmente a Comissão Acompanhamento Permanente de Implantação do Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Pública de Suzano, cabendo eleição entre os demais funcionários da rede, de novas representatividades em número e proporção regulados pelo Poder Executivo.

§ 2º. A rotatividade dos membros da Comissão Acompanhamento Permanente de Implantação do Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Pública de Suzano, escolhidos pelos servidores, verificar-se-á a cada 2 (dois) anos de participação, a contar da data de publicação do ato de designação, vedada a recondução, observados, para substituição de seus participantes, os critérios dispostos em regimento próprio.

Em a rede de Profissionais da Educação

§ 3º. Caberá a Entidade Representativa da Categoria a convocação e condução de eleição de membros substitutos ou novos membros entre os Profissionais da Educação.

Art. A Comissão Acompanhamento Permanente de Implantação do Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Pública de Suzano reunir-se-á, ordinariamente, em época a ser definida em regulamento específico e, extraordinariamente, quando necessário.

Art. A Comissão Acompanhamento Permanente de Implantação do Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Pública de Suzano, no exercício de suas atribuições, contará com abono de horário de trabalho e com suporte técnico e administrativo dos setores responsáveis da Secretaria Municipal de Educação.

Art. A Comissão Acompanhamento Permanente de Implantação do Estatuto e Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Pública de Suzano terá sua organização e funcionamento regulamentados por decreto do Prefeito Municipal.

CAPITULO VII

DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

SEÇÃO I

DA LICENÇA-PRÊMIO

Art. Será concedida ao Profissional da Educação da rede municipal de Suzano licença-prêmio de três meses, correspondente a cada período de cinco anos de ininterrupto serviço público municipal, com todas as vantagens inerentes ao cargo.

Parágrafo único: não terá direito à licença-prêmio o Profissional da educação da rede municipal que contar, durante os 5 (cinco) anos com mais de seis meses de licença para tratamento de saúde; mais de três meses de licença por motivo de doença em pessoa da família ou mais de 50 faltas justificadas; no termo do inciso ____ do artigo ____ deste Estatuto, considerando-se, porém, como de efetivo exercício os demais.

Art. A licença-prêmio poderá ser gozada no todo ou em parcelas não inferiores há um mês e quando solicitadas pelo servidor.

Parágrafo único: ao entrar no gozo de licença-prêmio, os Profissionais da educação da rede municipal poderão receber antecipadamente até dois meses de vencimentos.

Art. O tempo de licença-prêmio não gozada será, a pedido do membro do Magistério, contado em dobro para efeito de aposentadoria, vedada a desconversão.

SEÇÃO II

DA LICENÇA PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. A licença para a qualificação profissional consiste no afastamento dos Profissionais da educação da rede pública municipal de suas funções, sem prejuízo de seus vencimentos, assegurada sua efetividade para todos os efeitos da Carreira, e será concedida:

- I. para freqüência a cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização formal;
- II. para participação em congressos, simpósios ou outras promoções similares, no País ou no estrangeiro, desde que referentes à educação e ao Magistério.

Art. Para a concessão da licença de que trata o artigo anterior, terão preferência os candidatos que satisfaçam a um dos seguintes requisitos:

- I - residência em localidades onde não existam unidades universitárias ou faculdades;
- II - exercício em escola de difícil acesso ou provimento.

SEÇÃO III

DA LICENÇA PARA CASAMENTO E POR LUTO

Art. Serão concedidos, com todas as vantagens, oito dias de licença aos Profissionais da Educação do rede municipal que:

- I - contraírem matrimônio;
- II - perderem, por falecimento, cônjuge, ascendentes, descendentes, sogros ou irmãos.

Parágrafo único - As licenças de que trata o artigo independem de requerimento e serão concedidas pelo chefe imediato aos profissionais da educação, à vista da respectiva certidão.

SEÇÃO IV

DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

§ 1º A licença será concedida mediante requerimento devidamente instruído e vigorará pelo período máximo de dois anos, ressalvado o disposto no artigo seguinte, devendo ser renovada anualmente.

§ 2º Durante a licença de que trata o artigo, aos Profissionais da Educação da rede municipal não será contado tempo de serviço para qualquer efeito.

Art. Cessado o motivo da licença, ou não requerida documentadamente sua renovação, os Profissionais da Educação da rede municipal deverão reassumir o exercício dentro de trinta dias, a partir dos quais a sua ausência será computada como falta ao serviço.

SEÇÃO VIII

DOS AFASTAMENTOS

Art. Os Profissionais de Educação integrantes das carreiras do Magistério Municipal e de Apoio à Educação poderão ser afastados do exercício dos respectivos cargos, a critério da Administração, com ou sem prejuízo de vencimentos, para freqüentar cursos de graduação, pós-graduação ou especialização, na forma do regulamento.

Parágrafo único. Dentre outras, deverão constar do regulamento a que se refere o caput deste artigo as seguintes condições:

- I- número de afastamentos permitidos em cada área de atuação anualmente;
- II- tempo mínimo na respectiva carreira;
- III- que os cursos sejam ministrados por estabelecimentos que possuam em seus quadros, em cada área, professores titulares concursados.
- IV- Compromisso de permanência no serviço público municipal, quando o afastamento exceder a 90 (noventa) dias, pelos seguintes prazos:
 - a. de 1(um) ano, quando exceder a 90 (noventa) dias e não ultrapassar 6(seis) meses.
 - b. de 2(dois)anos,quando exceder a 6(seis) meses e não ultrapassar 1(um) ano;

c. de 4(quatro) anos,quando exceder a 1(um) ano.

Art. Fica assegurado aos profissionais da Carreira do magistério e ao quadro de suporte pedagógico o direito de retornar ao mesmo local de trabalho, nos casos de afastamento por motivo de ordem particular conforme lei, ou em hipótese de nomeação ou designação, mediante ato regular, para o exercício de cargo em comissão.

Art. 29. Os Profissionais de Carreira, além dos casos previstos em lei, poderão ser afastados de seus cargos, por autorização do Prefeito, e por tempo determinado, exclusivamente para:

- I. exercer cargos em comissão em unidades da Secretaria Municipal de Educação.
- II.substituir ou exercer transitoriamente cargos da carreira do Magistério Municipal em unidades da Secretaria Municipal de Educação.
- III.ministrar aulas em entidades conveniadas com a Prefeitura do Município de Suzano.
- IV.prestar serviços técnico-educacionais em unidades da Secretaria Municipal de Educação, para:
 - a) – atender a situação de caráter excepcional, devidamente justificadas e acolhidas pelo Secretário Municipal de Educação;
- V.titularizar, em situação de acúmulo lícito remunerado de cargos ou empregos, um cargo em comissão, ou exercer, em substituição, transitoriamente, um cargo ou emprego vago ou nos impedimentos legais e temporários de seu titular, desde que comprovada a incompatibilidade de horário;
- VI.ministrar aulas em entidades conveniadas com a Prefeitura do Município de Suzano;

VII.exercer atividades do Magistério em órgãos da Administração Pública, Direta ou Indireta, Federal, Estadual ou Municipal.

VIII.exercer mandato de dirigente sindical.

Parágrafo Único. O afastamento previsto no inciso II deste artigo será concedido com prejuízo da remuneração, direitos e demais vantagens.

Art. O Profissional do Ensino não perderá a lotação nas hipóteses de afastamento por:

I - licença sem vencimentos;

II - exercício de cargo em comissão, fora da Secretaria Municipal de Educação;

III - prestação de serviços técnico-educacionais, junto a órgãos centrais e intermediários da Secretaria Municipal de Educação;

IV - exercício de atividades do Magistério junto a órgãos da Administração, direta ou Indireta, Federal, Estadual ou Municipal, ou entidades conveniadas;

V - exercício de mandato classista.

Art. Ficam estabelecidos os percentuais máximos de 5% (cinco por cento) do número de Profissionais do Ensino que poderão ser comissionados e de 2% (três por cento) que poderão ser afastados, para outros órgãos da Administração Pública.

CAPITULO VIII

DAS OUTRAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. Além das vantagens pecuniárias instituídas especificamente para cada Quadro dos Profissionais da Educação, os Profissionais farão jus a outros benefícios pecuniários, cuja instituição e condições de percepção são objeto de legislação municipal própria.

Art. Estarão entre as vantagens pecuniárias a que tem direito os Profissionais da Educação:

- I. vale transporte municipal e intermunicipal, quando requerido pelo funcionário, com desconto de 3% (três por cento) sobre o salário base em folha, pago ao funcionário em dinheiro;
- II. concessão de quinquênio na razão 5% (cinco por cento) sobre a referencia padrão;
- III. concessão de sexta parte, sobre a referencia padrão;
- IV. concessão de adicional de insalubridade na razão de 20% (vinte) por cento aos profissionais no exercício do cargo de Agente de Apoio Escolar I (merendeira).

Art. O Profissional da Educação terá direito após cada período de 5 (cinco) anos, contínuos ou não, à percepção de adicional por tempo de serviço calculado sobre o valor da referencia do padrão do respectivo cargo de que seja titular, a razão de 7% (sete) por cento.

Art. Ao Profissional da Educação que completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, será atribuída uma gratificação igual a 20% (vinte) por cento do respectivo vencimento ao qual será elevada a 25% (vinte e cinco) por cento quando o tempo de serviço do funcionário for de 25 (vinte e cinco) anos completos.

Art. Para todos os efeitos o adicional de insalubridade de que trata o inciso IV, se incorpora aos vencimentos dos profissionais no exercício do cargo de Agente de Apoio Escolar I (merendeira).

CAPITULO IX

ACÚMULO DE CARGOS

Art. Ao Profissional do Ensino é lícito acumular empregos públicos, na seguinte conformidade:

I - 2 (dois) empregos de Docente;

II - 1 (um) emprego de Docente com outro técnico ou científico.

Parágrafo 1º. Em ambas as hipóteses, o Profissional deverá comprovar compatibilidade de horários.

Parágrafo 2º. No caso de acúmulo de 1 (um) emprego de Docente com outro técnico, o emprego de docente será obrigatoriamente exercido em jornada de 20 (vinte) horas.

CAPITULO X

DO PONTO

Art. Ponto é o registro manual que assinala o comparecimento, ao serviço, do Profissional da Educação.

Art. Os Profissionais da Educação, farão jus ao abono de 10 (dez) faltas anuais, respeitado o limite de 1 (uma) ao mês, ressalvados os ocupantes de cargos em comissão.

Parágrafo Único. A falta abonada será considerada como tempo de efetivo exercício.

CAPITULO XI

DA LOTAÇÃO

Art. Fica caracterizada a excedência de lotação de docentes, na respectiva unidade educacional, quando houver alteração no Quadro de lotação desses cargos nas seguintes hipóteses:

- I- redução do número de classes ou turmas no início do período letivo.
- II- Inexistência de vaga oferecida em concurso de remoção ou ingresso, por falha administrativa.

Art. Ao Profissional da Educação que completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, será atribuída uma gratificação igual a 20% (vinte) por cento do respectivo vencimento ao qual será elevada a 25% (vinte e cinco) por cento quando o tempo de serviço do funcionário for de 25 (vinte e cinco) anos completos.

Art. Para todos os efeitos o adicional de insalubridade de que trata o inciso IV, se incorpora aos vencimentos dos profissionais no exercício do cargo de Agente de Apoio Escolar I (merendeira).

CAPITULO IX

ACÚMULO DE CARGOS

Art. Ao Profissional do Ensino é lícito acumular empregos públicos, na seguinte conformidade:

I - 2 (dois) empregos de Docente;

II - 1 (um) emprego de Docente com outro técnico ou científico.

Parágrafo 1º. Em ambas as hipóteses, o Profissional deverá comprovar compatibilidade de horários.

Parágrafo 2º. No caso de acúmulo de 1 (um) emprego de Docente com outro técnico, o emprego de docente será obrigatoriamente exercido em jornada de 20 (vinte) horas.

CAPITULO X

DO PONTO

Art. Ponto é o registro manual que assinala o comparecimento, ao serviço, do Profissional da Educação.

Art. Os Profissionais da Educação, farão jus ao abono de 10 (dez) faltas anuais, respeitado o limite de 1 (uma) ao mês, ressalvados os ocupantes de cargos em comissão.

Parágrafo Único. A falta abonada será considerada como tempo de efetivo exercício.

Art. Os cargos criados através da presente Lei Complementar compõem os Quadros da Rede Municipal de Educação, a qual será organizada por norma regulamentadora, respeitando-se os seguintes limites:

I - para cada Escola Municipal de Educação Infantil e/ou Fundamental:

- a) um de Diretor de Escola, independente do número de classes;
- b) um de Assistente de Direção, quando a unidade funcionar com 20 (vinte) ou mais classes;

II - para as funções de Professor e de Suporte Pedagógico:

- a) um de Coordenador Pedagógico para cada Unidade Escolar, independente de número de classes;
- b) dois Coordenadores Pedagógicos para cada Unidade Escolar, com trinta ou mais classes;
- c) o número máximo, de educandos em turmas de Educação Infantil e Fundamental de acordo com a disponibilidade física e parâmetros técnicos, em cada um dos períodos:

Grupo 1 A – Número máximo de 10 (dez) educandos para um total de 02 (dois) professores e uma Auxiliar de Desenvolvimento Infantil;

Grupo 1 B – Número máximo de 12 (doze) educandos para um total de 02 (dois) professores e uma Auxiliar de Desenvolvimento Infantil;

Grupo 2 – Número máximo de 15 (quinze) educandos para um total de 02 (dois) Professores e uma Auxiliar de Desenvolvimento Infantil;

Grupo 3 – Número máximo de 15 (quinze) educandos para um total de 02 (dois) Professores e uma Auxiliar de Desenvolvimento Infantil;

Grupo 4 – Número máximo de 18 (dezoito) educandos para 1 (um) professor.

Grupo 5 – Número máximo de 18 (dezoito) educandos para 1 (um) professor.

Primeiro ano do Ensino Fundamental – Número máximo de 25 (vinte e cinco) educandos para 1 (um) Professor.

paralisia da locomoção, males de *Addison* ou de *Parkinson*, artrite reumatóide, e audiopatias incuráveis ou incompatíveis com o trabalho.

Art. Fica assegurada aos Profissionais da Educação de Suzano inativos, a revisão de seus proventos sempre que forem aumentados, por motivo de alteração do poder aquisitivo da moeda, os vencimentos dos Profissionais da Educação da rede municipal em atividade.

CAPITULO XII

COMPOSIÇÃO DO QUADRO E ORGANIZAÇÃO DA REDE MUNICIPAL PÚBLICA DE EDUCAÇÃO

Art. Os cargos criados através da presente Lei Complementar compõem os Quadros da Rede Municipal de Educação, a qual será organizada por norma regulamentadora, respeitando-se os seguintes limites:

I - para cada Escola Municipal de Educação Infantil e/ou Fundamental:

- a) um de Diretor de Escola, independente do número de classes;
- b) um de Assistente de Direção, quando a unidade funcionar com 20 (vinte) ou mais classes;

II - para as funções de Professor e de Suporte Pedagógico:

- a) um de Coordenador Pedagógico para cada Unidade Escolar, independente de número de classes;
- b) dois Coordenadores Pedagógicos para cada Unidade Escolar, com trinta ou mais classes;
- c) o número máximo, de educandos em turmas de Educação Infantil e Fundamental de acordo com a disponibilidade física e parâmetros técnicos, em cada um dos períodos:

Grupo 1 A – Número máximo de 10 (dez) educandos para um total de 02 (dois) professores e uma Auxiliar de Desenvolvimento Infantil;

Grupo 1 B – Número máximo de 12 (doze) educandos para um total de 02 (dois) professores e uma Auxiliar de Desenvolvimento Infantil;

Grupo 2 – Número máximo de 15 (quinze) educandos para um total de 02 (dois) Professores e uma Auxiliar de Desenvolvimento Infantil;

Grupo 3 – Número máximo de 15 (quinze) educandos para um total de 02 (dois) Professores e uma Auxiliar de Desenvolvimento Infantil;

Grupo 4 – Número máximo de 18 (dezoito) educandos para 1 (um) professor.

Grupo 5 – Número máximo de 18 (dezoito) educandos para 1 (um) professor.

Primeiro ano do Ensino Fundamental – Número máximo de 25 (vinte e cinco) educandos para 1 (um) Professor.

Da 1ª série à 4ª série do Ensino Fundamental e classes de EJA (Educação de Jovens e Adultos) – Número no máximo 30 (trinta) educandos para 1 (um) professor.

- c) um professor Especialista em Educação Física para cada agrupamento de 50 (setenta) classes ou fração deste igual ou superior a 30 (cinquenta) classes;
- d) um professor Especialista em Artes para cada agrupamento de 50 (setenta) classes ou fração deste, igual ou superior a 30 (cinquenta) classes;
- e) um professor de Libras ou Interprete/guia para cada classe em que houver aluno que requeira esta especialidade;

Art. Ao organizar a Rede Municipal da Educação, o Executivo criará ou oficializará os estabelecimentos de Ensino Municipal, indicando, obrigatoriamente:

- I - o número de classes em funcionamento, com especificação da respectiva área de ensino;
- II – realização de senso Educacional;
- III - o número de funções nos respectivos níveis da carreira de Docente, obedecida à proporcionalidade fixada no artigo anterior.

Art. Considera-se como efetivo exercício em funções de magistério a atuação dos Profissionais da Educação nas áreas de docência, planejamento, coordenação, direção, orientação, supervisão, assistência e assessoramento técnico.

CAPITULO XIII

DOS DEVERES E DOS DIREITOS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

SEÇÃO I

DOS DEVERES

Art.. O integrante do Quadro dos Profissionais de Educação tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

- I - conhecer e respeitar as leis;
- II - preservar os princípios, os ideais e os fins da educação brasileira, através de seu desempenho profissional;
- III - empenhar-se em prol do desenvolvimento do educando, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação;
- IV - participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;
- V - comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;
- VI - manter o espírito de cooperação e solidariedade com a equipe escolar e a comunidade em geral;

- VII - incentivar a participação, o diálogo e a cooperação entre os educandos e demais educadores;
- VIII - contribuir para o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política do educando;
- IX - respeitar o educando como sujeito do processo educativo e comprometer-se com a eficácia de seu aprendizado;
- X - comunicar ao superior imediato as irregularidades de que tiver conhecimento, na sua área de atuação, ou às entidades superiores, no caso de omissão por parte da primeira;
- XI - zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação da categoria profissional;
- XII - fornecer elementos para a permanente atualização de seus assentamentos, junto a unidade de pessoal;
- XIII - considerar os princípios psicopedagógicos, a realidade sócio-econômica da clientela escolar e as diretrizes da Política Educacional na escolha e utilização de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- XIV - participar de conselhos referentes ao Desenvolvimento da Educação do Municipal;
- XV - participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares;
- XVI – acatar as decisões do Conselho de escola, observando a legislação vigente;
- XVII – promover o desenvolvimento do senso crítico e da consciência;
- XVIII – participar das atividades educacionais que forem próprias do cargo ou da função que ocupa;
- XIX – assegurar a efetivação dos direitos pertinentes à criança e ao adolescente, nos termos do estatuto da criança e do Adolescente, comunicando às autoridades competentes os casos de que tenham conhecimento, envolvendo suspeita ou confirmação de maus-tratos.

SEÇÃO II

DOS DIREITOS E VANTAGENS

Art. Além dos previstos em outras normas, constituem direitos dos Profissionais do Ensino:

- I - ter acesso a informações educacionais, bibliografias, material didático e outros instrumentos, assim como assessoria pedagógica, que auxiliem e estimulem a melhoria de seu desempenho profissional e a ampliação de seus conhecimentos;
- II - contar com um sistema permanente de formação, orientação e assistência, que estimule e contribua para o melhor desempenho de suas atribuições;
- III - o acesso a cursos, seminários, palestras, treinamentos e outros eventos de caráter educacional, condicionado sempre ao interesse e conveniência da Administração Municipal;
- IV – participar das deliberações que digam respeito à vida e as atividades dos estabelecimentos de ensino, do processo educacional, das alterações das normas da Educação Básica e de sua carreira;
- V – dispor de condições de trabalho que permitam dedicação plena às suas tarefas profissionais e propiciem eficácia e eficiência da Educação;
- VI – ter liberdade de expressão, manifestação e organização, em todos os níveis, especialmente na unidade educacional;
- VII – reunir-se na unidade de trabalho para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares;
- VIII – participar, como integrante do Conselho de Escola; Conselho de Alimentação Escolar (C.A.E); Conselho Municipal de Educação (C.M.E.); da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); dos estudos e deliberações que afetem o processo educacional funcional, com possibilidade de obtenção de certificação que reverta em pontos;
- IX – ter assegurada a igualdade de tratamento no plano administrativo-pedagógico;
- X – ter assegurado a igualdade de tratamento, sem preconceito de raça, cor; religião; sexo ou qualquer outro tipo de discriminação no exercício de sua presença;

- XI – dispensa de ponto de 2 (dois) delegados sindicais de entidades representativas por, unidade de trabalho, mensalmente ordinariamente e extraordinariamente sempre que necessário;
- XII – ter assegurado o afastamento, com todos os direitos e vantagens do cargo, quando investido em mandato sindical em entidades representativas da categoria no Município de Suzano, na forma da legislação vigente;
- XIII – ter assegurado o direito de afastamento para participar de congressos de profissionais da educação, sem prejuízo de vencimentos e demais do cargo; na forma estabelecida em regulamento;
- XIX – participar do processo de planejamento, execução e avaliação, das atividades em sua unidade educacional;
- XX – receber remuneração de acordo com o nível de habilitação, tempo de serviço e regime de trabalho, na forma da lei, inclusive por serviço extraordinário quando convocado para tal fim;
- XXI – ter no ambiente de trabalho materiais técnicos e pedagógicos suficientes para eficácia de seu trabalho;
- XXII – ter assegurado o direito de abonarem faltas em número de 10 ao ano, não excedendo uma ao mês, ressalvados os ocupantes de cargos em comissão;
- XXIII – justificar suas faltas quando houver motivo justo;
- XXIV – direito licença-saúde para o próprio tratamento, bem como, o de sua família (filhos; enteados; tutelados; pais; avós; sogro; sogra);
- XXV – direito à prevenção; indenização, tratamento por doenças profissionais;
- XXVI – direito a acompanhar filhos menores ao médico;
- XXVII – ter reconhecimento de doenças profissionais;
- XXVIII – ter direito a vaga para os filhos dos Profissionais da Educação em creches municipais ou em creche oferecida pelo Poder Público para atender aos filhos dos Servidores Públicos Municipais;

XIX – à classe de docentes, ter liberdade de cátedra na escolha e utilização de material didáticos, instrumentos e ministração de suas aulas, de avaliação do processo-aprendizagem desde que atenda à formação da pessoa humana e à construção do bem-comum;

XX – à classe de docentes; o direito ao recesso escolar anual, no mês de julho de, no mínimo, 15 (quinze dias);

XXI – ter o oferecimento pelo Poder Público de Assistência/Plano Médico-Odontológico;

XXII – auxílio para publicação de trabalhos, livros didáticos ou técnico-científicos, desde que previamente autorizados;

XXIII – amplo direito de defesa;

XXIV – à classe de docente, férias de 30 (trinta) dias corridos no mês de janeiro, conforme estabelecido.

XXV – recesso de natal de festas natalinas entre 24 e 31 de dezembro;

XXVI – direito de greve, nos termos do disposto no inciso VII, do artigo 37 da Constituição Federal.

TITULO III

CAPITULO I

DAS DIPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. Para efeito de transposição de regime fica garantida a incorporação da percepção de biênio ao salário dos Profissionais da Educação aos quais esse benefício já vinha sendo concedido.

Art. Ficam criados por esta Lei Complementar os cargos de:

CAPITULO II

DISPOSIÇÕES FINAIS E GERAIS

Art. Os benefícios de que trata esta Lei, desde que observados os requisitos nela exigidos, estender-se-ão aos titulares de cargo efetivo estável e contratados por tempo indeterminado até que se vaguem os cargos, momento que entram em extinção.

Art. Em o servidor não desejando fazer parte da transposição para o regime jurídico instituído por este estatuto e plano de carreira poderá manifestar sua vontade junto à Secretaria Municipal de Educação, gozando do direito de ser dispensado sem justa causa com todos os direitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. Os benefícios da presente Lei, desde que observados os requisitos nela previstos, estender-se-ão àqueles que se encontrem em licença de toda ordem.

Art. São partes integrantes da presente Lei os Anexos I, II, III, IV e V que a acompanham.

Art. O presente Estatuto e Plano de Carreira e Remuneração, atendidas as disposições desta Lei Complementar, deve ser implementado a partir da data de sua publicação.

Art. Será de responsabilidade da administração pública dar ciência do teor desta lei complementar no ato da transposição de regime jurídico a todos os servidores, bem como, no ato da posse de novos servidores e a totalidade de funcionários quando de modificações legais posteriores a sua publicação.

Art. O Poder Executivo terá até um ano para estabelecer a forma de previdência que resguardará os direitos dos Profissionais da Educação quanto ao: salário maternidade; auxílio acidente; auxílio doença, aposentadoria etc.

Art. Esta Lei Complementar entrará em vigor em X de XXXXX de 2008.

Art. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei 2.828 de sete de janeiro de 1994.

Suzano, de de 2008.